

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

DE L'ATTRIBUTION
ET DE L'EMPLOI DES PARTS
DANS
LA PARTICIPATION
AUX BÉNÉFICES

Thèse pour le doctorat
présentée et soutenue devant la Faculté de Droit de Paris
le jeudi 24 mai 1923, à 2 heures

PAR
GEORGES MARCONNET

Président : M. GERMAIN MARTIN, professeur.
Suffragants : M. RIST, professeur.
M. NOGARO, professeur.

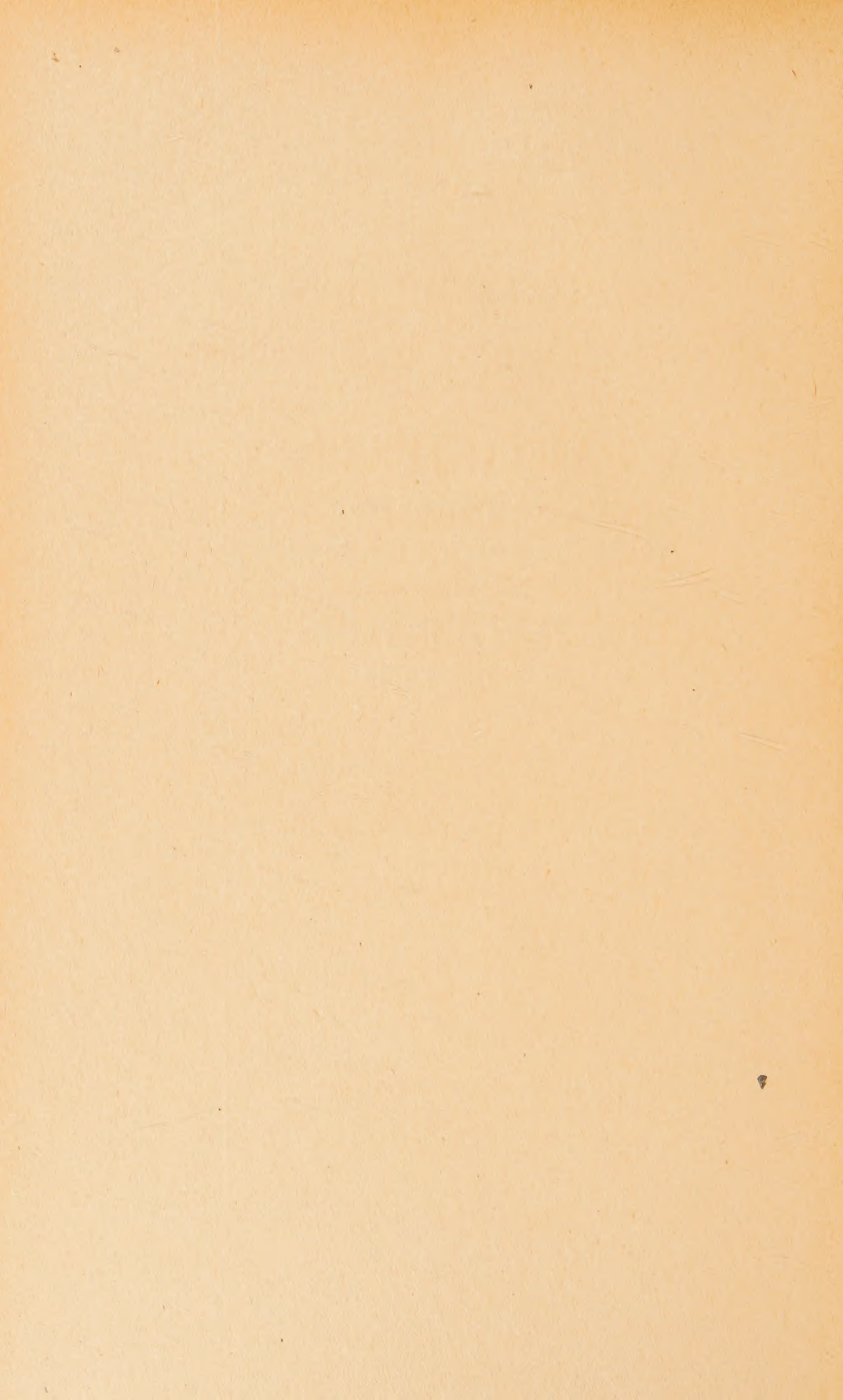
PARIS
IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE CENTRALES DES CHEMINS DE FER
IMPRIMERIE CHAIX
SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE TROIS MILLIONS
Rue Bergère, 20
1923



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547525_0017

DE L'ATTRIBUTION
ET DE L'EMPLOI DES PARTS
DANS
LA PARTICIPATION
AUX BÉNÉFICES



UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

DE L'ATTRIBUTION
ET DE L'EMPLOI DES PARTS
DANS
LA PARTICIPATION
AUX BÉNÉFICES

Thèse pour le doctorat

présentée et soutenue devant la Faculté de Droit de Paris
le jeudi 24 mai 1923, à 2 heures

PAR

GEORGES MARCONNET

— — — — —

Président : M. GERMAIN MARTIN, *professeur.*

Suffragants : M. RIST, *professeur.*

M. NOGARO, *professeur.*

PARIS

IMPRIMERIE ET LIBRAIRIE CENTRALES DES CHEMINS DE FER

IMPRIMERIE CHAIX

SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE TROIS MILLIONS

Rue Bergère, 20

1923

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

<i>Justification du plan adopté</i>	11
---	----

PREMIÈRE PARTIE

La participation individuelle.

CHAPITRE PREMIER. — <i>La participation aux bénéfices individuelle en général. — Le principe.</i>	17
---	----

La participation aux bénéfices est une institution qui a ses caractères propres : distinctions à faire ; définitions (Charles Robert, Émile Levasseur, Paul Delombre). — Principes et idées directrices : la participation est une forme perfectionnée du salariat ; elle est la rémunération d'une aide supplémentaire ; son rapport est étroit avec le résultat final de l'œuvre ; elle écarte toute participation à la gestion. — La participation doit être libre : Congrès de 1889, 1900, 1912 ; une proposition de loi sur la participation obligatoire (janvier 1920) ; les intéressés n'en veulent pas (enquête de la Commission du travail de la Chambre) ; nouvelle enquête en cours (depuis mars 1923), premières réponses. — Diversité et souplesse des formes que revêt la participation libre.

CHAPITRE DEUXIÈME. — <i>Les modes d'attribution des parts . .</i>	31
---	----

Diversité des modes d'attribution ; un principe domine : la part n'est pas la même pour tous ; les principaux modes. — Attribution au prorata des salaires ; exemples. — Proportionnellement à l'ancienneté, combinée ou non avec le salaire : imprimerie Chaix, Deberny et C^{ie}. — Proportionnellement à l'importance ou à la valeur des services ou des fonctions, des mérites ou des services

rendus : Société du familistère de Guise, mines de Carvin, papeterie Laroche-Joubert et C^{ie}, la *Samaritaine*. — Autres modes.

CHAPITRE TROISIÈME. — *L'emploi des parts. — Le paiement comptant.*

45

Les trois modes principaux d'emploi des parts; la participation peut être immédiate ou différée, il y a un système mixte. — Justification du paiement comptant; simplicité du système; la participation considérée avant tout comme un stimulant au travail et à l'économie de production; paiement en espèces plus fréquent aux États-Unis et en Angleterre qu'en France. — Toute intervention patronale concernant la destination des fonds de participation considérée comme une tutelle contraire à la liberté du salarié; ce que pensent des patrons français, papeterie Laroche-Joubert et C^{ie}; la participation immédiate a l'inconvénient de n'améliorer le plus souvent que le présent.

CHAPITRE QUATRIÈME. — *Conservation des fonds pour l'avenir. — La pension viagère*

53

La conservation des fonds de participation pour l'avenir, préconisée par les Congrès et la majorité des patrons français; son but est l'élévation de l'ouvrier à la possession d'un capital. — La constitution directe de pensions de retraites; versement des fonds à une caisse fondée par la maison (la *Caisse de l'atelier* de la maison Deberny). — En général, versement des fonds à une société déjà existante, privée ou officielle (Caisse nationale des retraites pour la vieillesse) : maison Gounouilhou, imprimerie Chaix). — Système mixte : partie payée comptant, partie consacrée à la retraite; mémoire de M. Chaix (1884), lettre de M. de Berny; maison Leclaire, la *Samaritaine*. — Critiques adressées à la pension viagère.

CHAPITRE CINQUIÈME. — *La constitution d'un patrimoine.* . .

67

La constitution d'un patrimoine. — Les idées de M. de Courcy, le livret individuel; les avantages du patrimoine transmissible sur la pension viagère. — Fonctionnement du système : la capitalisation sur livrets individuels : le compte individuel; les comptes individuels de la Compagnie d'assurances générales; autres exemples. — Le système mixte, partie payée comptant, partie capitalisée : la Compagnie d'assurances *l'Union-Incendie*, la Société Michelin et C^{ie}, Bobins frères, la Compagnie

universelle du canal maritime de Suez; par la capitalisation, le patrimoine est fondé, tant au profit de l'ouvrier que de sa famille.

CHAPITRE SIXIÈME. — *Le placement des fonds. — Les Comités consultatifs*

79

Comment sont gérés les fonds de participation, avant qu'ils ne soient remis aux intéressés; trois modes de placement : ils sont déposés en compte courant dans la maison; ils sont placés en valeurs de tout repos et conservés dans la caisse de la maison ou une banque; ils sont versés à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse ou dans une Compagnie d'assurances. — *Les Comités consultatifs*; ils ne fonctionnent que dans le cadre même de la participation; composition; attributions; exemples.

CHAPITRE SEPTIÈME. — *L'accession à la propriété de l'entreprise*.

87

Les fonds de participation sont affectés à l'acquisition facultative ou obligatoire de parts individuelles de la propriété de l'entreprise; si le participant est admis à avoir une part de capital, il devient un associé, participant aux pertes et aux gains. — Le personnel associé; placements industriels; avantages de ce mode d'emploi; les objections; réponse aux objections; la participation peut aider à de libres achats d'actions de l'entreprise où elle existe. — Les diverses modalités de l'accession à la propriété de l'entreprise. — En France : Transformation obligatoire des parts de bénéfices en parts de la propriété : Société du familistère de Guise, maison Leclaire. — Transformation facultative des parts de bénéfices en parts de la propriété; papeterie Laroche-Joubert et Cie, établissements Paillard, la *Samaritaine*, autres exemples. — En Angleterre : Compagnie du gaz du sud de Londres, autres compagnies d'éclairage, Lever frères, manufacture de draps Jt. and I. Taylor. — Aux États-Unis : sociétés désignées dans le rapport du Ministère du travail par les numéros 5, 6, 9, la Compagnie Edison d'éclairage, le *N. O. Nelson Manufacturing Co.* — Participation au capital, sans participation préalable dans les bénéfices : le *Bon Marché*, établissements Joya, l'*United States Steel Corporation*, autres exemples; obligations au lieu d'actions mises à la disposition du personnel : Japy frères et Cie, papeteries du Pont-de-Claix. — Le développement de la propriété individuelle est le trait commun des entreprises étudiées.

DEUXIÈME PARTIE

La participation collective.

CHAPITRE PREMIER. — <i>La participation aux bénéfices proprement dite collective</i>	117
--	-----

Les résultats de la participation sont employés à des œuvres intéressant l'ensemble des travailleurs; c'est une forme de patronage; l'ouvrier aperçoit mal qu'il a une part dans les bénéfices. — La participation collective est préférable à la participation individuelle dans les établissements où la répartition entre tous ne donnerait à chacun qu'une faible somme; rapports de MM. Steinheil (1889) et Alfred Engel (1900). — Dollfus-Mieg et C^{ie}, Steinheil, Dieterlen et C^{ie}, Scheurer-Rott et C^{ie}, le Louvre, Lever, frères, et autres exemples.

CHAPITRE DEUXIÈME. — <i>L'actionnariat collectif de travail organisé par la loi de 1917</i>	129
---	-----

La loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière; les *actions de travail*. — L'esprit général de la loi; rapport de M. Deloncle : l'organisation d'un régime collectif, l'action doit être collective et temporaire. — Les résultats que l'on espère obtenir; mais la loi néglige l'intérêt personnel et la propriété individuelle. — Principales dispositions de la loi de 1917; elle n'impose pas l'adoption des actions de travail. — Création d'actions collectives de travail; la Société coopérative de main-d'œuvre; son intervention dans la répartition et l'emploi des dividendes afférents aux actions de travail; elle participe à la direction de l'entreprise : elle est représentée dans les assemblées générales et dans le Conseil d'administration; le cas de dissolution de la Société. — Les critiques adressées à la loi sur le terrain économique et social; gratifications accordées par avance à inconnu pour services à venir; les actions collectives sont le rétablissement d'une mainmorte; la répartition des bénéfices (dividendes) ne donne pas aux intéressés toutes les garanties nécessaires; atteintes à la propriété individuelle. — La participation à la gestion ne peut être que la conséquence d'une accession normale à la propriété industrielle avec ses risques et ses espérances, ce que ne fait pas la loi; les actionnaires ouvriers n'ont

pas les mêmes intérêts que les autres actionnaires; ce ne sont que des associés de seconde classe; les administrateurs ouvriers ne sont pas des administrateurs comme les autres; l'éducation ouvrière, au point de vue économique et social, ne peut rien gagner à la loi de 1917. — Très rares applications de la loi; deux sociétés adhérentes de la Société d'entreprise meunière, *la Noria*, *le Petit Troyen*. — Conclusion.

CHAPITRE TROISIÈME. — *La proposition de M. Justin Godart (17 mai 1909-23 mai 1912). La proposition de M. Emmanuel Brousse (20 janvier 1920, art. 7 et 8).* 153

Consacrer les bénéfices à des emplois sociaux dans l'intérêt de la classe ouvrière tout entière; la proposition de M. Justin Godart (1912); création d'*actions de jouissance de travail*; l'amortissement obligatoire; attribution des actions à la Caisse nationale de crédit au travail; emplois sociaux des dividendes; critiques et condamnation de la proposition. — Les articles 7 et 8 de la proposition de M. Emmanuel Brousse (20 janvier); l'idée d'une caisse de compensation : 5 0/0 des bénéfices attribués à une Caisse syndicale régionale. — Objections; la participation doit rester une institution propre à la maison où elle est instituée; la participation tire sa valeur matérielle et morale, de ce qu'elle est un stimulant à l'effort individuel.

TROISIÈME PARTIE

La participation dans les mines et dans les chemins de fer.

(LOIS DE 1919 ET 1921.)

CHAPITRE PREMIER. — *La participation dans les mines. Loi du 9 septembre 1919* 165

La loi du 9 septembre 1919; le rapport de M. Jenouvrier. — Discussions, au Sénat, sur l'attribution et l'emploi des parts de bénéfices; liberté, pour le patron et l'ouvrier, de faire l'emploi qu'ils voudront des fonds de participation; les divers modes d'emploi envisagés; le mode individuel de participation est le meilleur (M. Paul Doumer). — L'article 2, 9^e de la loi; la liberté du choix des modes d'attribution et d'emploi des primes revenant

au personnel; mais la constitution de propriété collective est prévue. — L'orientation vers une propriété collective est regrettable.

CHAPITRE DEUXIÈME. — *La participation dans les chemins de fer. Loi du 29 octobre 1921* 173

La convention du 28 juin 1921 et la loi du 29 octobre 1921; le projet du gouvernement : le principe d'une prime de rendement et d'économie. au bénéfice du personnel, qui en aurait la propriété absolue. — La proposition Loucheur prévoyant des actions de travail; la proposition Blum. — Les solutions possibles pour l'utilisation de la prime; amendement de Ramel; amendement Charlot; l'article 2 voté par la Chambre (17-18 décembre 1920); objections adressées aux dispositions nouvelles : confiscation de la moitié de la prime, constitution d'une mainmorte. — Condamnation de l'article 2 par les intéressés; les protestations de l'Association fraternelle des employés et ouvriers des chemins de fer, de l'Union nationale de défense professionnelle des cheminots; les cheminots veulent la liberté et la propriété individuelle. — L'article 2 est modifié par le Sénat; amélioration des dispositions, mais affiliation obligatoire, à une coopérative, du personnel; nouvelles protestations des cheminots, qui réclament une liberté pleine et entière. — Le Parlement se rallie à la volonté exprimée par les intéressés; vote de l'article 2 nouveau; ses dispositions. — La liberté est reconnue; mais l'article est à la fois complexe et incomplet; examen critique. — Deux faits nouveaux (février 1923).

CONCLUSION

Le développement des forces individuelles des salariés . . . 199

BIBLIOGRAPHIE

INTRODUCTION

« Dans le trouble économique universel que la guerre déchaînée par l'Allemagne a entraîné, tous les esprits soucieux d'ordre, de paix sociale, de progrès démocratique, cherchent quels moyens pourraient le mieux contribuer aux harmonies nécessaires. On se tourne volontiers vers la participation aux bénéfices... (1). »

Il s'agit, en effet, de procéder à un véritable inventaire; aucun remède ne doit être laissé de côté, et la participation, « cette œuvre de rapprochement, cette œuvre d'intelligence sociale », qui « repose tout entière sur cette vérité qu'on ne saurait trop proclamer, qu'on doit opposer à la lutte des classes, qu'on doit avoir perpétuellement en vue, l'harmonie des intérêts, harmonie qui est la négation même de l'idée révolutionnaire, de la haine des

(1) Conférence parlementaire internationale du commerce, Lisbonne, mai 1921 : *la Participation aux bénéfices*, rapport de M. PAUL DELOMBRE, page 7 (18, rue Duphot, Paris).

classes... » (1), a sa place, parmi les remèdes recherchés.

Mais cette question de la participation aux bénéfices ayant été souvent traitée, nous ne présenterons pas ici une étude d'ensemble de l'institution; nous nous bornons à exposer quelle peut être sa portée sociale, dans quelle mesure elle contribue à l'amélioration de la situation matérielle et morale de l'ouvrier; dans ce but nous n'examinerons que les modes d'attribution des parts et les affectations diverses données aux produits de la participation, en citant des exemples appropriés.

Nous insisterons sur les applications pratiques, car nous pensons que, si l'on peut discuter à perte de vue sur les objections faites à la participation, tant du côté patronal que du côté ouvrier, la moindre expérience vaut mieux que les discussions théoriques et les répugnances doctrinales, dans le domaine économique et social en particulier. On ne saurait trop étudier et faire connaître ces exemples.

Si modeste qu'il soit, le supplément dû à une participation ne laisse pas d'avoir un rôle à jouer dans le maigre budget de l'ouvrier, à la condition qu'il en soit fait un bon usage. De l'attribution et de l'emploi judicieux des fonds de la participation, dépendent, d'une part l'augmentation de la production dans les établissements qui pratiquent ce système et l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers, d'autre part (ce qui est l'objet même de notre étude), l'amélioration plus ou moins

(1) M. GEORGES PICOT, secrétaire perpétuel de l'Académie des sciences morales et politiques : allocution prononcée à l'Assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices du 16 mars 1908 (*Bulletin de la participation*, tome XXX, page 109).

grande de la situation, tant matérielle que morale, du salarié.

Ce qui attirera plus particulièrement notre attention, c'est la participation, facilitant la constitution d'un patrimoine au profit du travailleur, ouvrant son esprit aux idées de prévoyance et d'épargne, et contribuant à l'attacher finalement davantage à l'établissement qui l'occupe.

A cet effet, dans une première partie, nous considérons la participation individuelle; dans une seconde, la participation collective. Telles sont bien, dans la réalité, les deux formes que peuvent revêtir les modes d'attribution et d'emploi. Dans une troisième partie, nous examinerons la participation dans les mines (loi de 1919) et dans les chemins de fer (loi de 1921). Les deux lois de 1919 et de 1921 constituent les derniers documents officiels concernant la participation aux bénéfices, prévoient dans leurs dispositions la participation individuelle et la participation collective, et forment ainsi une sorte de synthèse des divers éléments de la question que nous nous proposons d'étudier.

PREMIÈRE PARTIE

LA PARTICIPATION INDIVIDUELLE

Cette première partie comprendra l'ensemble des modes, si divers, d'attribution et d'emploi des parts provenant d'une participation individuelle, modes que nous avons relevés, d'après les indications du *Guide pratique* de la participation, des salariés dans les bénéfices (1), parmi les principaux exemples cités dans les comptes rendus de l'enquête à laquelle se livre d'une façon permanente, la *Société pour l'étude pratique de la participation du personnel aux bénéfices* (2).

Dans un premier chapitre nous rappellerons la définition de la participation aux bénéfices et les principes qui dominent cette institution ; définition et principes président

(1) *Le Guide pratique*, par M. ALBERT TROMBERT (Chaix et Félix Alcan, 1912), deuxième édition. Une troisième édition est en préparation.

(2) Le siège de la Société est 20, rue Bergère ; elle publie le *Bulletin de la participation*, édité chez Chaix.

évidemment aux modes d'attribution et d'emploi des parts ; il est d'autant plus nécessaire de les rappeler, que nous serons amenés à préciser certaines distinctions lorsque nous étudierons, soit la loi de 1917 sur les sociétés à participation ouvrière, soit les autres interventions législatives ou projets d'intervention en matière de participation aux bénéfices.

CHAPITRE PREMIER

La participation aux bénéfices individuelle en général. — Le principe.

La participation aux bénéfices est une institution qui a ses caractères propres.

Il faut non seulement la distinguer soigneusement d'institutions similaires, mais non pareilles, qui tendent à perfectionner le salaire; il faut encore éviter de la confondre, comme on le fait assez fréquemment, avec d'autres organisations, où la même idée de bénéfices à réaliser semble, à première vue, s'affirmer, avec la coopération et l'association principalement.

« Des malentendus, écrit M. Paul Delombre, doivent tout d'abord être dissipés ou prévenus, quant à l'institution même dont il s'agit... Prenons par exemple la coopération, qu'elle s'applique à la production ou à la consommation, elle tend à assurer aux coopérateurs un profit dont ils eussent été privés si chacun d'eux eût dû, pour se procurer le même avantage, recourir aux services d'intermédiaires. En faisant ainsi l'économie d'une rétribution coûteuse, les coopérateurs se ménagent un bénéfice parfois considérable. Néanmoins, coopération et par-

(1) M. Paul Delombre, ancien ministre, est président de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices.

ticipation aux bénéfices ont des domaines distincts : la coopération implique à la charge du coopérateur une gestion et une responsabilité qu'écarte, pour les ayants droit, la participation aux bénéfices... Autre exemple : des bénéfices sont répartis entre les membres d'une entreprise constituée en société, soit en nom collectif, soit par actions. Voilà bien en apparence une participation aux bénéfices, puisque les membres de la société se seront partagé les profits que l'entreprise aura pu produire. Ces associés auront à leur charge tous les risques de l'affaire. Ils encourront tous les aléas... Or, au contraire, la participation aux bénéfices exclut, elle, toute participation aux pertes. Ses ayants droit ne sont pas responsables des suites de la gestion (1). »

Des définitions préciseront les quelques traits caractéristiques de la participation déjà énumérés par les lignes que nous venons de reproduire.

Charles Robert donnait cette définition : « La participation aux bénéfices est une *libre convention*, expresse ou tacite, suivant les cas, par laquelle un patron — industriel, commerçant ou agriculteur, individu ou société quelconque — *donne à son ouvrier, à son employé, en sus du salaire normal, une part dans les bénéfices, sans participation aux pertes* (2). » Et il ajoutait : « La participation n'est donc pas une simple libéralité; elle fait l'objet d'un contrat, plus ou moins clairement formulé, plus ou moins sous-entendu; dans tous les cas elle se rattache, non pas à

(1) *Op. cit.*, page 7.

(2) *Exposition universelle de 1889. Groupe de l'Économie sociale. Section II : Participation aux bénéfices. Associations coopératives de production. Rapport du jury international.* Un volume, page 3 (Paris, Imprimerie Nationale, 1891).

une idée de charité, de pure générosité ou d'aumône, mais à l'exécution du contrat de travail. » Enfin, il reprenait la vingt-troisième résolution du Congrès international de 1889, à savoir : la participation aux bénéfices doit résulter uniquement, suivant les circonstances, de l'initiative des patrons, ou d'un vœu des ouvriers, librement accepté par lui au même titre que toute autre convention relative à la rémunération du travail.

Émile Levasseur (1) confirmait et développait, comme suit, cette première définition : « La participation ne constitue pas une société commerciale entre l'entrepreneur et ses employés; elle ne saurait par conséquent, être régie sous le rapport légal, par les lois qui régissent les sociétés de ce genre. Elle est un mode de contrat de louage de travail, en vertu duquel la rémunération de l'employé, au lieu de consister uniquement comme dans le salariat ordinaire en une somme déterminée d'avance, à la journée ou à la tâche, se compose de deux parties : un salaire ordinaire fixé d'avance, et payé d'abord aux époques convenues, et en outre, une part éventuelle dans les bénéfices, attribuée ensuite au salarié, s'il y a lieu, après la balance des comptes de l'exercice financier. *La participation est une forme perfectionnée du salariat.* »

Enfin, M. Paul Delombre donne cette définition, à la fois courte et très complète : « *La participation aux bénéfices est un mode de rémunération du travail qui, en exécution d'une convention librement établie, alloue à l'ouvrier ou à l'employé en sus de son salaire normal, et sans participation*

(1) Rapport général, par M. ÉMILE LEVASSEUR, membre de l'Institut, administrateur du Collège de France : *Le Concours de la participation aux bénéfices, au Musée social* (Paris, Firmin Didot, 1897).

aux pertes, une part des bénéfices éventuels de l'entreprise où il est occupé (1). »



Il est nécessaire de bien mettre en évidence toutes les idées directrices et les principes énumérés par les définitions qui précèdent, car ils vont déterminer la valeur et la nature économique et sociale de cette part dans les bénéfices, dont nous allons étudier les modes d'attribution et d'emploi.

Les définitions, d'ailleurs, ne distinguent pas aussi nettement que nous le faisons, la participation individuelle et celle qui est collective. Cependant, nous estimons que la participation collective, qui se présente avec ce caractère : une somme prélevée annuellement sur les bénéfices et consacrée à des œuvres collectives destinées à l'amélioration du sort des ouvriers, et qui se confond en fait avec le patronage, ne peut être considérée, à proprement parler, comme un mode de rémunération du travail; nous estimons qu'il est difficile d'appliquer sans restriction à la participation collective ces définitions et les principes qui en découlent, et qu'il est préférable de les réserver à la participation individuelle.

La participation aux bénéfices est une forme perfectionnée du salariat. Par conséquent, loin de supprimer le salaire ou d'en altérer la nature, elle le prend pour base et pour condition première des progrès qu'elle réalise. Elle veut le paiement préalable à l'ouvrier ou à l'employé, de son salaire normal. Elle ne peut servir de prétexte à une réduction quelconque de ce salaire. Elle peut

(1) *Op. cit.*, page 10.

le grossir, non point le diminuer. De cela il ne faut pas conclure qu'elle constitue un simple acte de générosité, une faveur gratuite, bénévolement ajoutée à la rétribution régulière du service, rétribution que représente le salaire.

La participation aux bénéfices n'est pas un acte de libéralité, elle est la rémunération d'une aide nouvelle, supplémentaire, fournie par les salariés. Supplément du salaire normal, elle comporte au profit de l'entreprise qui l'admet un supplément d'avantages que le salaire pur et simple ne suffit pas, en général, à assurer. En d'autres termes, bien comprise, l'œuvre est avantageuse aux deux parties : à l'ouvrier par le surcroît de rémunération qu'elle lui apporte, au patron par le bon travail qu'il est plus particulièrement en droit de demander et par la sécurité que lui offre un personnel dévoué. En consentant à son personnel la participation aux bénéfices, le chef d'industrie fait un acte de calcul intelligent.

A l'une des assemblées générales de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices (1), le président rappelait, dans ces termes, sur quelles idées repose la participation :

« La participation repose sur deux idées très simples, mais fondamentales. La première, c'est que le salaire est chose sacrée. La participation ne doit pas y porter atteinte... La seconde idée, c'est que la production de l'homme n'est point limitée, et que, dans l'intérêt de la société, il importe qu'elle soit stimulée. Elle l'est sans doute déjà par le salaire proprement dit, qui doit s'élever en raison des services dont il est la rémunération nor-

(1) Assemblée générale du 31 mai 1911.

male. Mais quelle transformation, si, en dehors, et en sus de cette rémunération, le salarié peut se voir intéressé à l'extension de son effort; s'il est conduit à contribuer davantage aux bienfaits généraux qu'une productivité plus intense procure à la masse des consommateurs; s'il est édifié sur la nécessité d'une complète utilisation des matières qu'il travaille, instruit de l'influence excellente qu'aura pour lui et pour tous la prospérité de l'entreprise dont il est le collaborateur! Dans ce cas, il s'attache à cette entreprise. Point de gâchage, point de perte de temps : un bénéfice diminué, ce serait une part réduite. »

Nous voyons ainsi s'affirmer l'esprit de cette institution, le but qu'elle se propose, la portée économique et sociale des parts de bénéfices qui seront attribuées dans ces conditions.

Mais nous n'entendons pas restreindre le champ des expériences possibles. Il est évident que la participation aux bénéfices n'est pas le seul mode de rémunération perfectionné. Il existe bien d'autres combinaisons qui peuvent donner les meilleurs résultats : le salaire aux pièces; les primes ou gratifications de toutes sortes : primes à la production ou à la vente, bonifications de salaire en raison du chiffre des affaires, prime directe à l'économie des matières, etc.; le sursalaire familial, le salaire à forfait par groupes d'ouvriers, le salaire d'assurance; enfin les coopératives de production. En un mot, pour reprendre l'expression, souvent citée, de M. Cheysson, la participation n'est qu'«une des armes de la panoplie, ce n'est pas la panoplie tout entière (1) ».

(1) Lettre de M. Cheysson à M. Charles Robert.

Ce serait, de plus, une grave erreur de croire la participation aux bénéfices une panacée universelle, un système applicable partout; au chef d'établissement de choisir entre les différents modes de rémunération, de juger celui qui est le plus conforme à la bonne marche de son entreprise, et à lui de ne pas négliger les préférences que peut avoir son personnel pour un système de sursalaire différent de la participation aux bénéfices.

Il y a d'ailleurs une distinction très nette à faire entre la participation et toutes les allocations en question. Dans ces systèmes, il y a bien également sursalaire, mais il est indépendant du résultat final de l'œuvre, et la charge en est incorporée aux frais généraux de l'entreprise. Au contraire, la participation aux bénéfices subordonne à leur réalisation le sursalaire, elle implique un prélèvement sur ces bénéfices et non une imputation de la charge aux frais généraux. Le rapport étroit entre la rémunération supplémentaire accordée au salarié et les bénéfices réalisés par l'entreprise dont il fait partie, est bien le trait caractéristique de la participation. C'est cette même idée que nous retrouvons dans le discours de clôture du Congrès international de la participation aux bénéfices de 1900, prononcé par M. Paul Delombre : « La participation aux bénéfices améliore le salaire dans la proportion la plus équitable, celle de la prospérité de la maison, prospérité accrue par le fait même de la solidarité rendue plus tangible entre les ouvriers et les patrons. »

La participation, qui est un sursalaire, n'est pas, avons-nous vu, une association. Association, elle entraînerait une responsabilité dans les résultats mauvais de l'en-

treprise; les participants participeraient aussi bien aux pertes qu'aux profits. Or, l'institution, tout en pouvant acheminer à une association (nous consacrerons à cette question un chapitre spécial), écarte elle-même toute responsabilité pour les bénéficiaires, et les dispense de toute participation aux pertes. En conséquence, la participation ne comporte pour le personnel, ni intervention dans la gestion, ni droit pour la fixation de bénéfices à distribuer.

*
* *

« On ne saurait trop insister sur ce point essentiel, écrivait dans son projet de conclusions, M. Barberet, secrétaire de la Commission de 1883, à qui fut confiée l'enquête ordonnée par M. Waldeck-Rousseau (1), c'est par *la liberté* que la participation devra se généraliser dans notre pays, si cet heureux avenir lui est réservé. » Ce sont ensuite les Congrès internationaux de 1889 et de 1900, le Congrès national de 1912 (2), qui se sont formellement prononcés contre toute immixtion de l'État dans les « conventions expresses ou tacites qui réglementent la participation des ouvriers et des employés aux bénéfices ».

Une pareille organisation ne peut, en effet, prospérer

(1) *Ministère de l'intérieur : enquête de la Commission extra-parlementaire des associations ouvrières, nommée par le ministre de l'Intérieur*. Première partie, 1883, Imprimerie nationale ; deuxième partie, 1883, Imprimerie nationale ; troisième partie, 1888, Imprimerie Chaix. (On trouve les trois volumes à la librairie Chaix.)

(2) *Compte rendu du premier Congrès national de la participation aux bénéfices*, tenu à Bordeaux, sous la présidence de M. Paul Doumer, 23-24 novembre 1912, 1 vol., librairie Chaix.

On lit, au sujet de l'obligation, dans le rapport de M. de Seilhac : « Le plus gros péril que puisse courir la participation aux bénéfices, l'entrave la plus redoutable au développement de cette œuvre, c'est une loi qui prétendrait la rendre obligatoire. »

que sous le régime de la liberté; elle doit rester une émanation de l'initiative privée, des conseils de l'expérience et du progrès de l'instruction générale; rendue obligatoire, au contraire, elle perdrait son caractère et toute efficacité.

Cette grave question mérite d'autant plus d'être examinée qu'elle est particulièrement d'actualité, puisqu'une proposition de loi tendant à rendre obligatoire la participation aux bénéfices, a été déposée en 1920 sur le bureau de la Chambre, et que le Conseil supérieur du travail vient de mettre (au mois de mars) à son ordre du jour la question de la participation aux bénéfices.

La proposition de loi sur la participation aux bénéfices obligatoire est de, MM. Emmanuel Brousse, Battle et Manant (20 janvier 1920). Dans l'exposé des motifs, il est dit ceci :

« ... Il convient d'admettre le travail à participer avec le capital aux résultats bénéficiaires qu'a obtenus leur commun concours... Cette conception a déjà été mise en application par de nombreux chefs d'entreprises, soucieux de progrès et de justice, ce qui permettra à notre proposition d'avoir plutôt le caractère de codifier et de rendre seulement obligatoire, avec certaines généralisations et modalités indispensables, une pratique généreuse et féconde. »

Ce que vise la proposition, c'est « la participation *directe, individuelle et obligatoire* du personnel employé et salarié aux bénéfices d'une entreprise, *de quelque nature qu'elle soit* ». La proposition pose « le principe de l'obligation pour toute personne ou société qui se livre habituellement à des actes de commerce, d'assurer une

participation sur les bénéfices réalisés, à son personnel employé ou salarié. Elle se préoccupe ensuite de la façon dont pourra être déterminé le bénéfice net. » Elle prévoit « que le personnel employé et salarié aura droit obligatoirement à 15 0/0 des bénéfices réalisés ».

Une enquête fut entreprise alors, par la Commission du travail de la Chambre des députés, avec M. Justin Godart comme rapporteur. Désireuse de s'éclairer sur l'opportunité d'une pareille disposition législative, la Commission adressa à cet effet, aux milieux compétents, une série de questions (1).

La presque unanimité des réponses fut nettement opposée à l'obligation. Les avis des Chambres de commerce, surtout celles de Paris, Marseille, Lyon, furent parmi les plus intéressants. Seule la Chambre de commerce de Tulle fut favorable à l'obligation.

La Chambre de commerce de Paris, par exemple, rejeta l'obligation en ces termes (9 juin 1920) :

« La Chambre de commerce de Paris émet le vœu :

» 1° Que soit repoussée toute proposition de loi ayant pour but une participation obligatoire des salariés aux bénéfices ou pour effet leur participation à la gestion ;

2° Que les Chambres syndicales continuent à étudier et à propager, dans l'intérêt de la prospérité des entreprises et du progrès social, des modalités de participation aux résultats adéquates aux dites entreprises. »

(1) Dans le tome XLII du *Bulletin de la participation* (1920), on trouve, pages 45 et suivantes, l'exposé des motifs et le texte de la proposition de loi, ainsi que le libellé du questionnaire de l'enquête. Dans le même volume, pages 51 et suivantes, on trouve une note de la Société relative à cette consultation, et pages 126 et suivantes, ses réponses au questionnaire. Enfin, pages 104 et suivantes, diverses observations présentées par M. Paul Delombre.

La Chambre de commerce de Marseille déclara que « la participation du personnel aux bénéfices ne saurait être établie que par une libre convention entre les parties » ; et elle émit le vœu que ce soit « par des modalités appropriées à l'organisation, au fonctionnement et au rendement de chaque entreprise ».

Les réponses de multiples syndicats et groupements industriels et commerciaux, à part de rares exceptions, furent analogues à celles des Chambres de commerce. L'obligation fut donc nettement rejetée par les intéressés.

Les premiers résultats connus de la nouvelle enquête sur la participation actuellement en cours (1) sont dans le même sens. Plusieurs réponses sont simplement la reproduction de celles de 1920. Tel est le cas, notamment, pour la Chambre de commerce de Paris, qui, dans sa séance générale du 11 avril 1923, a repris et confirmé ses conclusions précédentes. La Chambre de commerce de Nantes, d'autre part, formule son avis d'une façon très heureuse :

« Êtes-vous partisan de la participation aux bénéfices ? »
Oui, à condition de laisser pour l'organisation de cette participation, pour la forme et les modalités adoptées, toute latitude à l'initiative de chaque commerce ou industrie, et toute facilité de conclure sur ce point des accords provisoires et susceptibles de modifications avec le personnel. — Non, s'il s'agit de réglementer d'une

(1) A la suite de la mise à son ordre du jour, par le Conseil supérieur du travail, de la participation aux bénéfices, le Ministère du travail, désireux de recueillir l'avis des intéressés, a ouvert dans ce but une enquête. Voir le *Matin* du 14 mars 1923, et surtout les articles du journal *le Temps* des 13 et 18 avril 1923.

manière précise et uniforme un objet qui échappe à toute possibilité de la définition unique. »

La même chambre conclut « que la participation obligatoire doit être écartée, et que la participation facultative, doit, par définition même, rester complètement libre de trouver sa formule, son expression et ses modalités en dehors de toute réglementation générale ».

La variété des industries et des commerces, leurs conditions d'existence, à la fois si diverses et si changeantes, rendent matériellement irréalisable une application générale de la participation.

« Une répartition quelconque, en outre, ne se justifie, et il n'existe des bénéfices effectifs, « que s'il a été tenu compte d'innombrables éléments qui constituent la vie même d'une entreprise, tels que ceux-ci : la valeur des stocks, celle des outillages, leur renouvellement plus ou moins urgent, les perspectives de l'affaire, la transformation des marchés à l'intérieur ou au dehors, l'opportunité des réserves accrues ou d'amortissements plus intenses. Comment ne pas comprendre que, d'industrie à industrie, de commerce à commerce, d'établissement à établissement, ces éléments diffèrent, et que seul le patron responsable est en situation de les peser (1) ? »

Enfin, « le jour où l'État aurait exigé qu'une participation fût instituée dans un établissement industriel et commercial, il serait fatalement conduit à définir les *bénéfices*, dont il aurait imposé le partage. Or, nulle matière n'échappe davantage à une règle fixée *a priori*, etc. (2). » D'ailleurs l'attribution d'une participation aux bénéfices

(1) Paul Delombre, *op. cit.*, page 12.

(2) *Idem*, *op. cit.*

implique des conditions qu'il ne dépend en aucune façon à l'État de fixer; un chef d'industrie a, lui-même, à compter avec des faits infiniment complexes.



En ce qui concerne la répartition des sommes attribuées, nulle obligation ne se conçoit. Le partage effectué proportionnellement au chiffre des salaires, considérés comme une indication normale du concours apporté à la production, est le mode le plus simple et le plus fréquemment employé; mais sont aussi légitimes et logiques, dans bien des cas, les combinaisons qui mettent en ligne de compte : l'ancienneté des services, les mérites professionnels, la production individuelle.

S'il s'agit de l'emploi des fonds, un bon nombre de chefs de maisons estiment, avec raison, que le surcroît de rémunération que la participation aux bénéfices apporte aux ouvriers doit être, au lieu d'un paiement comptant, en totalité ou en partie réservée pour l'avenir. Ici encore, il faut tenir compte de conditions diverses : des milieux, de la plus ou moins grande culture du personnel, des résultats d'expérimentations analogues.

La participation aux bénéfices ne saurait être convertie, pour le personnel « en un droit, sans perdre sa force éducatrice, et sans cesser d'être le stimulant qui, au double profit de l'employeur et des employés, lui donne sa haute valeur, économique et sociale ». Il faut à la participation le régime de la liberté.

« On ne peut pas ne pas être frappé, de l'originalité déployée pour que la participation aux bénéfices produise tous ses fruits. La diversité des formes qu'elle revêt atteste com-

biën chaque patron pratiquant le régime, cherche quelles adaptations en assureront le mieux l'épanouissement et la durée (1). »

En abordant l'étude de l'attribution et de l'emploi des parts, nous serons précisément amenés à constater combien sont variables et malléables les modalités dont est susceptible l'application pratique d'une participation aux bénéfices libre.

(1) Paul Delombre, *op. cit.*, page 16.

CHAPITRE II

Les modes d'attribution des parts.

Bien que l'on constate une grande diversité dans les modes d'attribution des parts de bénéfices allouées au personnel, un principe général domine pourtant tous ces systèmes : l'inégalité, ou plus exactement la graduation. *La part n'est pas la même pour tous.* « Elle varie, s'élève ou s'abaisse suivant une échelle déterminée, qui est, tantôt le taux des salaires, ou l'ancienneté des services ou l'importance des fonctions, tantôt le mérite, le zèle ou l'assiduité de l'ouvrier, laissés à l'appréciation du patron, ou constatés par des règles fixes, tantôt dans les établissements où la participation est un encouragement à l'épargne, le zèle déployé par le participant dans le sens de l'épargne, tantôt une combinaison de ces différents éléments (1). » Rarement la répartition a lieu par parties égales, et non moins rarement elle est faite sans règle fixe, d'après l'appréciation du patron.

D'après le *Guide pratique* (2), la répartition, entre les intéressés, du produit de la participation aux bénéfices a lieu selon les principaux modes suivants :

(1) *La Participation aux bénéfices*, par MAURICE VANLAER (Arthur Rousseau, 1898), page 103.

(2) *Le Guide pratique*, déjà cité, pages 41 et suivantes.

- 1° Au prorata des salaires;
- 2° Proportionnellement à l'ancienneté;
- 3° Proportionnellement au salaire et à l'ancienneté;
- 4° Proportionnellement aux salaires et à l'importance ou à la valeur des services ou des fonctions;
- 5° Proportionnellement à l'ancienneté et à l'importance ou à la valeur des services ou des fonctions;
- 6° Proportionnellement aux salaires, à l'ancienneté et à l'importance ou à la valeur des services ou des fonctions;
- 7° D'après les salaires et la production individuelle;
- 8° Suivant le chiffre des versements effectués par les participants dans une caisse d'épargne ou de dépôts;
- 9° En tenant compte de la situation de famille;
- 10° Par parts égales;
- 11° Sans règle fixe d'après l'appréciation du patron.

Parmi ces différents modes, les éléments *salaire* et *ancienneté*, pris séparément ou combinés, sont de beaucoup les plus importants.

* * *

L'attribution au prorata des salaires est le mode le plus fréquemment employé. Il s'agit ici d'un système qui prend pour base la quantité des salaires, et non le taux du salaire, car, dans ce dernier cas, la rémunération deviendrait en somme proportionnelle non plus au travail fourni, mais à l'importance des fonctions. La somme des salaires gagnés paraît bien être l'indication normale du concours apporté par l'ouvrier à la production de l'usine; par là ce système est donc juste, il a, de plus, le grand avantage d'être simple. Voici la formule d'une répartition au prorata des salaires :

Soit à partager 12.000 francs entre soixante participants dont les salaires de fin d'année se sont élevés à 145.000 francs.

L'ouvrier, qui aura gagné 2.100 francs, recevra :

$$\frac{12.000 \times 2.100}{145.000} = 173 \text{ fr. } 79 \text{ c.}$$

Et, d'une façon générale, si S représente l'ensemble des salaires gagnés par l'ensemble des participants, s le salaire spécial à chaque participant, P la part des bénéfices alloués au personnel et p la part de chacun dans la répartition, on a :

$$p = \frac{Ps}{S}.$$

Un assez grand nombre de chefs de maison, qui prennent pour base de leur calcul le salaire normal, décident de ne pas faire entrer en ligne de compte les salaires pour travaux extraordinaires, les primes et les gratifications, ceux-ci constituant déjà une rémunération spéciale d'un surcroît de zèle et de bon travail. L'article 5 du règlement de la maison Thuillier fils et Lassalle (entrepreneurs de couverture, plomberie, eau et gaz) est ainsi conçu

« La répartition de l'intérêt de participation sera faite entre les participants, au prorata des sommes qu'ils auront touchées dans l'année, soit comme appointements fixes, soit comme salaires. Pour déterminer la part de chacun dans l'intérêt de la participation, il ne sera pas tenu compte des gratifications, ni des autres allocations variables. »

D'autres maisons ont fixé un chiffre maximum et un chiffre minimum des salaires et des appointements pour

les bases servant à déterminer les quotes-parts; c'est le cas pour le *Bon Marché* : « La répartition a lieu au prorata des appointements en calculant la quote-part minimum sur un chiffre de 3.000 francs, même pour ceux qui auraient gagné moins, et la quote-part maximum sur un chiffre de 4.500 francs, même pour ceux qui auraient gagné plus. »

L'attribution des parts au prorata des salaires a lieu également dans les maisons suivantes : Compagnie de Fives-Lille; établissements Joya, à Grenoble; imprimerie Mame; entreprise de peinture en bâtiment Leclaire; Boissière, à Rouen (1); *South Metropolitan Gas Company*, à Londres; eBrnot frères; Compagnies d'assurances générales, *la Nationale*, *l'Union*, etc.

*
* * *

Après l'élément salaire, c'est l'élément ancienneté qui est le plus fréquemment employé, soit seul, soit en général combiné avec le salaire. Les chefs de maison, en effet, prennent volontiers en considération cette « ancienneté », et dans beaucoup de cas ils commencent par n'accorder les avantages de la participation qu'après un certain temps de présence, un stage qui varie entre cinq ans et six mois.

Si, par exemple chez Bobin frères (2), verrerie, à Paris,

(1) A la maison Boissière (couverture et plomberie), à Rouen, la participation fut fondée en 1894, interrompue pendant la guerre, rétablie en 1917. L'article 7 dit : « La répartition sera faite entre les participants au prorata des salaires ou appointements de l'année, sans tenir compte des autres gratifications et allocations qu'ils auraient pu recevoir ».

(2) Article 3 du règlement de la maison Bobin frères (verreries), à Paris : Les parts sont attribuées de la façon suivante, proportionnellement à l'ancienneté :

Pour 3 ans au moins de présence : une part;

et à la filature d'Oissel, la répartition est proportionnelle à l'ancienneté seule, dans d'autres maisons, par contre, interviennent le salaire et l'ancienneté.

C'est ainsi que l'imprimerie Chaix a modifié son règlement, qui ne prévoyait que l'attribution au prorata des salaires. Cet exemple fait bien comprendre les raisons qui peuvent inciter un patron à adjoindre l'élément ancienneté. Voici sous quelle forme, depuis la répartition de 1921, des avantages spéciaux sont accordés à l'ancienneté des services (1) :

« Il sera prélevé, avant tout partage, les fonds nécessaires pour verser, en faveur des participants arrivés à la limite de leurs services, et ayant 60 ans d'âge et 25 ans de présence, une somme de 1.200 francs par an. C'est d'abord le pain des vieux jours assuré, dans la mesure du possible, aux collaborateurs les plus dignes d'intérêt. Déduction faite de ces prélèvements, la répartition aura lieu sur les bases des traitements et des salaires combinés de la manière suivante avec l'ancienneté des services :

» 1° Le stage exigé pour l'admission à la participation est porté de 3 à 5 ans;

» 2° Sur la somme à répartir, le participant recevra :

• Une part à partir de la sixième année et jusqu'à la dixième année incluse;

Pour 5 ans au moins de présence : deux parts;

Pour 10 ans au moins de présence : trois parts;

Pour 15 ans au moins de présence : quatre parts;

Pour 20 ans au moins de présence et au-dessus : cinq parts.

La disposition *in fine* du même article tient compte des charges de famille :

Plus une demi-part par enfant âgé de moins de seize ans, sans que le nombre total de parts pour un même intéressé puisse dépasser cinq parts.

(1) *Bulletin de la participation*, tome XLII (1920), page 25.

» Deux parts à partir de la onzième année et jusqu'à la quinzième année incluse;

» Trois parts à partir de la seizième année jusqu'à la vingtième année incluse;

» Quatre parts à partir de la vingt et unième année. »

Autrement dit, il participera à la répartition : pour une fois son traitement après 5 ans de services; pour deux fois après 10 ans; pour trois fois après 15 ans; pour quatre fois après 20 ans.

Le but poursuivi par le chef de cette maison est d'organiser l'institution de manière à lui donner le plus d'efficacité au moment où l'âge et le déclin des forces obligent le participant à cesser son travail.

Avant que l'élément ancienneté ne fût prévu, « quand les jeunes ouvriers quittaient l'établissement, après quelques années de participation, ils emportaient avec eux une partie des ressources de prévoyance destinées à cimenter la solidarité et la cohésion dans les forces de la maison ».

L'attribution des parts proportionnelles au salaire et à l'ancienneté est appliquée également : dans la maison Bergeron, cartonnages, à Paris : « la répartition est calculée au prorata des salaires touchés dans l'année et en tenant compte comme suit du degré d'ancienneté : de 3 à 5 ans de présence, trois quarts de parts; de 5 à 10 ans, une part; à partir de 10 ans, une part un quart »; dans les établissements Paillard; chez Lefranc et C^{ie} (fabriques d'encres) (1) : « le prélèvement annuel est divisé en deux parts égales qui sont distribuées, la première

(1) Le même système fonctionne encore, par exemple, dans les Compagnies d'assurances *la France*, *le Phœnix*, *le Conservateur*.

proportionnellement à l'ancienneté, la deuxième au prorata des salaires; les participants ne sont admis au bénéfice de l'institution que pour un traitement maximum de 2.500 francs et un maximum de 20 années de services; ne sont pas comprises dans les traitements les indemnités ou gratifications, à quelque titre qu'elles soient perçues ».

A la fonderie des caractères Deberny et C^{ie} (M. Charles Tuleu) fonctionnait un système spécial, assez complexe il est vrai, qui aurait mérité d'être exposé en détail, car, né en 1848, il avait trois quarts de siècle d'ancienneté. Mais, par suite de la toute récente fusion de la maison Deberny et C^{ie} avec la fonderie de caractères Peignot et C^{ie}, qui pratique aussi la participation, la combinaison élaborée par M. de Berny a été abandonnée et va sans doute fusionner avec celle fondée par M. Gustave Peignot. Dans le système conçu par M. de Berny, la part de profit allouée au personnel n'était pas distribuée à chaque exercice entre les participants, elle s'accumulait dans une *Caisse de l'atelier*. Lorsqu'il s'agissait de rechercher pour les liquider à combien s'élevaient les droits d'un participant dans la caisse commune, c'était donc sa part dans les résultats de plusieurs années, et non d'un seul exercice, qu'il s'agissait de déterminer. C'était au moment de cette détermination que jouait la combinaison du salaire et de l'ancienneté (1).

(1) *Guide pratique*, page 47. Voici d'ailleurs l'exemple que donnait M. Trombert :

« Pour bien faire comprendre le mode de fixation des quotes-parts, nous reproduisons les chiffres qui ont servi à les déterminer au 31 décembre 1908 :



« L'importance ou la valeur des fonctions ou des services » est un élément pouvant être sérieusement pris pour base d'une attribution de parts, soit seul, soit combiné avec le salaire ou l'ancienneté, soit avec le salaire et l'ancienneté, en même temps. L'importance et la valeur des fonctions, comme le fait avec raison observer M. Vanlaer (1), a pour effet de graduer la répartition, par une division des

» L'actif de la caisse était de Fr. 157.087 20
dont il a fallu déduire un fonds de réserve pour les pensions et
les secours à servir en 1909 de 96.000 »
» La somme servant de base à la répartition s'élevait donc à Fr. 61.087 20

» La moitié, soit 30.543 fr. 60 c., était à répartir proportionnellement entre les journées de tous les membres depuis l'entrée dans la maison, les journées des femmes comptant pour les trois cinquièmes de la journée des hommes.

» Or, les journées des hommes formaient un ensemble de 464.172; celles des femmes atteignaient le nombre de 179.607, qui, réduit aux trois cinquièmes, se trouvait ramené à 107.764, soit au total : 571.936.

» Le quantième de la journée était donc :

» Pour les hommes, de : $\frac{30.543\ 60}{571.936} = 0\ \text{fr.}\ 053.$

» Et pour les femmes, de :

$$\frac{0\ \text{fr.}\ 053 \times 3}{5} = 0\ \text{fr.}\ 032.$$

» La deuxième moitié de la somme de 61.087 fr. 20 c., soit également 30.543 fr. 60 c., était à répartir entre les salaires de tous les membres.

» Or, les salaires s'élevaient à 5.155.480 francs.

» Par suite, le quantum des salaires ressortait à :

$$\frac{30.543\ 60}{5.155.480} = 0\ \text{fr.}\ 0059,$$

pour les hommes et pour les femmes. »

Et M. Trombert donne un cas d'application :

X... travaille depuis dix ans dans la maison. Le nombre de ses journées est de 2.894 et ses salaires s'élèvent à 28.646 francs.

Sa quote-part sera :

1° Pour l'ancienneté, de $2.894 \times 0\ 053 = 155$

2° Pour les salaires, de $28.646 \times 0\ 0059 = 170$

TOTAL Fr. 325

(1) *Op. cit.*, page 106.

participants en catégories. Les patrons ont le légitime souci de majorer les parts aux agents supérieurs dont les capacités et le travail exercent une action particulièrement importante sur la prospérité de l'entreprise; et ils encouragent par là le désir que doit avoir chaque ouvrier de s'élever dans la hiérarchie des emplois existant dans sa maison.

C'est à ce résultat qu'aboutit également, d'une façon un peu différente, la prise en considération de la production individuelle, des mérites ou des services rendus; l'inconvénient, dans ces derniers cas, résulte du fait que l'appréciation de ces différents éléments, faite par le patron, laisse place à un certain arbitraire; d'autant que, pour éviter ce reproche, il est bien difficile de prendre pour base de la répartition la production individuelle *effective*, qui ne peut être, la plupart du temps, appréciée d'une façon rigoureusement exacte.

Quelques exemples vont faire mieux comprendre ces différentes combinaisons, toutes animées par le souci de donner le maximum d'équité à l'attribution des parts.

A la maison Fouquet (matériaux de construction à Caen), la répartition a lieu : en partie au prorata des salaires, en partie suivant l'assiduité, la conduite, le zèle et les services rendus.

La Société du Familistère de Guise comprend des *associés*, des *sociétaires*, des *participants*, des *auxiliaires*; les *associés*, *sociétaires* et *participants* prennent part à la répartition des dividendes, mais il est stipulé que :

« Afin de faire la part du dévouement à l'Association et de mérite des membres sur lesquels elle peut le plus compter pour l'avenir de l'œuvre, dans la répartition pro-

portionnelle de la part afférente au travail, *l'associé intervient à raison de deux fois la valeur, le sociétaire à raison de une fois et demie la valeur, et le participant à raison de la somme exacte* de leurs salaires ou appointements respectifs. Toutefois les sociétaires et les participants habitant le Familistère, ayant vingt années de services dans l'Association ont droit aux mêmes parts que les associés; les participants n'habitant pas le Familistère, ayant vingt années de services, ont droit aux mêmes parts que les sociétaires. »

Chez Balland et C^{ie} (fabrique de pièces de montres) à Genève, « 70 0/0 de la somme à distribuer sont répartis sur les bases de l'ancienneté. A cet effet, la somme est divisée en parts. Il est allouée une part pour 2 à 7 ans de services; deux parts pour 7 à 20 ans; trois parts pour plus de 20 ans d'ancienneté. 30 0/0 récompensent les services rendus ». C'est le patron qui aura à apprécier les services.

Chez Cassel et C^{ie} (imprimeur-éditeur), à Londres, les participants sont divisés en trois classes : 1^o les contre-maitres et les protes; 2^o les metteurs en pages, les sous-protes et les premiers employés; 3^o les ouvriers, les employés subalternes, les ouvrières et les apprentis :

« La somme allouée chaque année est divisée en un certain nombre de parts qui sont ainsi réparties :

					1 ^{re} classe.	2 ^e classe.	3 ^e classe.
					Parts.	Parts.	Parts.
Après	5 ans de services.	. . .			2	1 1/2	1
—	10 — — . . .				3	2 1/4	1 1/2
—	15 — — . . .				4	3	2
—	20 — — . . .				5	3 3/4	2 1/2

» Les employés dont les émoluments dépassent

400 livres sterling (10.000 francs) restent en dehors de cette répartition;

» Ceux qui gagnent de 300 à 400 livres reçoivent demipart. »

Dans d'autres maisons interviennent, plutôt que l'importance des fonctions, les soins donnés au travail, la ponctualité, le zèle, l'activité, l'attention, l'ordre et les services spéciaux.

A la Société des mines de Carvin (Pas-de-Calais), les employés et ouvriers ne participent aux bénéfices qu'après un stage de 15 ans et la distribution a lieu sous la forme de coupures d'actions.

» La liste des employés remplissant cette condition est dressée par le directeur et présentée au Conseil qui désigne, d'après leur mérite et les services rendus, ceux qui doivent prendre part à la répartition.

» La liste des ouvriers remplissant la même condition d'ancienneté est dressée par le directeur dans l'ordre qui résulte du nombre de points qu'il y a lieu d'attribuer à chacun en appliquant les règles suivantes :

» 1^o Chaque année de services donne droit à deux points;

» 2^o Chaque enfant ou gendre travaillant à la Compagnie depuis un an au moins donne droit à dix points;

» 3^o La capacité professionnelle entre en ligne de compte en variant entre un à dix points;

» 4^o Les actes de courage, de sauvetage, etc., valent à leurs auteurs de un à quinze points;

» 5^o L'exactitude au travail reçoit de un à quinze points;

» Les cinquièmes d'actions sont distribués à ceux qui

se trouvent à occuper les premiers rangs sur la liste ainsi dressée, et ce jusqu'à concurrence du nombre de cinquièmes attribués au personnel ouvrier (1). »

A la papeterie Laroche-Joubert, d'Angoulême, la part du personnel est distribuée entre les coopérateurs proportionnellement à leurs salaires, à l'ancienneté de leurs services et à l'importance de leur emploi.

« Le salaire est majoré de :

» 200 0/0 après 10 ans de services;

» 250 0/0 après 15 ans;

» 300 0/0 après 20 ans;

» 350 0/0 après 25 ans;

» 400 0/0 (maximum) après 30 ans d'ancienneté.

» Pour établir la part attribuée à l'importance de l'emploi, le salaire ou le traitement est majoré d'une fois, d'une fois et demie, de deux fois ou de trois fois, suivant un classement de fonctions prévu avec précision par le règlement. »

De plus, dans la même maison, les coopérateurs peuvent effectuer des dépôts provenant des économies réellement réalisées sur les traitements ou salaires, sur les parts de bénéfices et sur les revenus de capital pour ceux qui y participent. Or, ces dépôts « prennent part au demi-marc le franc, à la répartition des bénéfices attribués au capital social; autrement dit, lorsque le capital social reçoit 1 franc pour 100 francs, il est alloué au capital des déposants un demi-franc ou 50 centimes pour 100 francs ». Afin de stimuler chez le personnel le goût de l'épargne, on répartit des parts de bénéfices d'après le chiffre des

(1) *Guide pratique*, page 107.

versements effectués par les participants dans une caisse d'épargne ou de dépôts (1).

Les grands magasins de la *Samaritaine* (maison Ernest Cognacq) ont institué la participation aux bénéfices en juillet 1914. D'après le règlement intérieur, en vue de l'attribution des parts :

« Le personnel est réparti en cinq catégories : 1^o ouvriers, ouvrières, débitrices et garçons; 2^o employés ordinaires; 3^o seconds et assimilés; 4^o chefs de rayons et chefs de service assimilés; 5^o intéressés.

» Il est attribué :

» Une part à chacun des ouvriers, ouvrières, débitrices et garçons;

» Deux parts à chacun des employés ordinaires;

» Trois parts à chacun des seconds et assimilés;

» Quatre parts à chacun des chefs de service et assimilés;

» Cinq parts à chacun des chefs de rayons et chefs de services assimilés;

» Huit parts à chacun des intéressés.

» Il est en outre réservé six cents parts à la gérance... qui seront distribuées par elle en gratifications supplémentaires de fin d'année, à tous les membres du personnel, sans distinction d'emploi ou d'ancienneté, qui se seront plus particulièrement fait remarquer par leur valeur professionnelle au cours de l'exercice... Il ne pourra toutefois être remis au même employé plus de deux parts supplémentaires à titre de gratification. »

Par conséquent, interviennent : l'importance des fonc-

(1) Un exemple analogue est fourni par la Caisse d'épargne de Coulommiers, etc.

tions, les services rendus, et le règlement précise bien :
« La gérance aura toujours le droit d'écarter de cette répartition tout membre du personnel qu'elle jugera ne pas avoir mérité d'en bénéficier ».

*
* * *

Nous ne dirons rien de la répartition par parts égales et de celle qui a lieu, sans règle fixe, d'après l'appréciation du patron; les exemples en sont fort rares et sans importance. Nous n'avons pas étudié, au cours de ce chapitre, les modes d'attribution de parts, pratiqués par un certain nombre de maisons, comme la Compagnie universelle du canal maritime de Suez, et nous avons été assez incomplet pour la Société du Familistère de Guise, car, dans ces entreprises, le mode d'attribution se confond assez intimement avec le mode d'emploi des fonds.

CHAPITRE III

L'emploi des parts. — Le paiement comptant.

Les affectations diverses données, sous la forme individuelle, aux produits de la participation se répartissent en trois modes principaux :

1° Le paiement comptant;

2° La conservation des fonds pour l'avenir, soit par le moyen d'une constitution directe de pensions de retraites, soit par le moyen d'une constitution de patrimoine;

3° L'acquisition facultative ou obligatoire de parts individuelles de la propriété de l'entreprise, c'est-à-dire la transformation en parts de capital.

Dans les différentes hypothèses que nous venons d'énumérer, il y a, selon les cas, participation immédiate ou participation différée.

Il y a participation immédiate, quand la répartition se fait à la fin de l'exercice, ou à peu de distance de sa clôture, et il y a participation différée, au contraire, quand on accumule la part de chaque ouvrier pour ne la lui remettre qu'à une époque plus ou moins éloignée, ou lors d'un événement qui peut tarder beaucoup. Un système mixte se conçoit d'ailleurs : distribution en espèces et comptant d'une partie, réserve du reste; cette manière

de procéder a été exposée et défendue par des patrons français surtout.

Le paiement comptant est de la participation immédiate; la constitution d'une pension viagère ou d'un patrimoine est de la participation différée; quant à la transformation en parts de capital, quant à l'accession à la propriété de l'entreprise, il peut y avoir participation immédiate (et c'est le cas par exemple pour la papeterie Laroche-Joubert qui pratique le paiement comptant, mais qui facilite et encourage le placement des sommes ainsi distribuées), ou bien participation différée.

La participation immédiate et la participation différée ont, chacune, leurs avantages. Il est certain que c'est avant tout au chef d'entreprise à apprécier laquelle des deux solutions il devra préférer, connaissant le degré d'instruction de son personnel, son esprit, et sachant quel but il veut atteindre, quelle portée économique et sociale il veut donner aux parts de bénéfices qu'il distribuera.

Dans le présent chapitre, nous allons étudier la participation immédiate, le paiement comptant.

* *

Comment se justifie le paiement au comptant? Quels sont les motifs essentiels, qui peuvent faire préférer à des patrons la participation immédiate?

C'est évidemment, la simplicité du système qui dispense les patrons de la gestion des fonds de l'institution; les parts sont remises à la fin de l'exercice à l'ouvrier qui en est définitivement propriétaire et responsable, seul, de l'emploi qu'il en fera; à lui d'en

tirer le meilleur parti. C'est un point sur lequel nous aurons à revenir (1).

Mais, c'est surtout, pour les patrons qui font uniquement de la participation « un stimulant au travail et à l'économie de production », qui tiennent à ce que l'ouvrier produise davantage, et qui veulent encourager et soutenir cet effort, le fait que le paiement au comptant met bien en évidence les avantages matériels supplémentaires qui récompenseront cet effort. L'ouvrier plus ou moins incrédule, plus ou moins sceptique, ne croit que ce qu'il voit; l'ouvrier d'une éducation morale encore peu affinée, préfère la jouissance immédiate à la sécurité de l'avenir.

Séduits par ces avantages, les patrons aux États-Unis et en Angleterre préfèrent en général le paiement en espèces, ainsi que le constate M. Frédéric Dubois dans son *Exposé de quelques résultats statistiques de la participation aux bénéfices dans l'industrie* (2). En effet, nous lisons, dans le rapport du *Department of Labor*, de Washington de 1917 (3), que sur 60 établissements indiqués comme faisant de la participation aux bénéfices *proprement dite*, et non pas seulement de la *participation limitée*, dont 42 ont fourni des renseignements au sujet du mode de paiement,

(1) Voir plus loin, chapitre VI.

(2) Voir FRÉDÉRIC DUBOIS : *Exposé de quelques résultats statistiques de la participation aux bénéfices dans l'industrie*, présenté au Congrès des Sociétés savantes en 1890. (*Bulletin de la participation*, tome XII, page 209.)

(3) Voir, *Bulletin de la participation*, tome XL, année 1918, pages 8 et suivantes, l'analyse très étendue, par M. Benjamin Cohen, du rapport sur la participation aux bénéfices, publié en 1917 par le Ministère du travail américain.

M. Trombert, dans l'*Étude d'ensemble* (Chaix, 1921), page 47, écrit : « Aux 60 exemples que le Ministère du travail américain a considérés... nous avons cru pouvoir en ajouter une vingtaine relevés sur nos listes... »

32 paient les parts bénéficiaires en espèces, 5 autres en distribuent une partie sous forme d'actions ou de versements à une caisse d'épargne, et le reste en espèces. La plupart des entreprises américaines, pratiquant une participation aux bénéfices proprement dite (c'est-à-dire une participation comprenant au minimum le tiers du personnel, sans limitation exclusive aux employés principaux ou au personnel des bureaux, alors que c'est le cas contraire dans la *participation limitée*), utilisent donc le paiement en espèces.

En Angleterre, la situation est à peu près la même. Cependant la proportion des entreprises qui pratiquent le paiement en espèces y est moins forte qu'aux États-Unis. Dans la *Labour Gazette* du 20 avril 1920 a paru un résumé général du rapport sur la participation aux bénéfices publié par le Ministère du travail de Londres (1). D'après ce rapport, en dehors des compagnies d'éclairage et d'un certain nombre de maisons qui ont attribué des avantages à l'épargne (2) ou pratiqué des allocations directes d'actions, dans la majorité des autres organisations, la part est payable en espèces. Tel est le cas, par exemple, des maisons comme : Blundell, Spence and Co., limited; la Fabrique anglaise de cyanures; William Gray and Co., limited; Clarke, Nickolls and Coombs, limited; la Compagnie d'approvisionnements généraux; la Caisse d'assurances mutuelles de la marine; la Compagnie d'assurances la *Prévoyance*; etc.

(1) Voir, *Bulletin de la participation*, tome XLIII, année 1921, pages 5 et suivantes, la traduction du résumé général de la *Labour Gazette*, par M. B. Cohen.

(2) Surtout en facilitant la constitution de dépôts productifs à leur personnel.



Il n'y a pas que le souci de stimuler le travail, qui explique le paiement en espèces, il y a aussi le fait suivant : les mœurs, aux États-Unis principalement, ne paraissent pas comporter cette sorte de tutelle, si atténuée, si bienveillante soit-elle, qui se fait sentir, au moins dans une certaine mesure, lorsque la maison, qui a institué la participation au profit de son personnel, se préoccupe de son avenir et cherche, au moyen du produit de cette participation, à constituer un patrimoine par d'habiles combinaisons d'épargne.

Cette tutelle n'est-elle pas contraire à la dignité de l'ouvrier? Même si l'on vise à leur perfectionnement moral, ne faut-il pas laisser aux participants eux-mêmes le soin de se préoccuper de leur avenir? C'est ce que pensent un certain nombre de patrons français. Ils estiment, qu'après avoir stimulé le zèle de l'ouvrier par la promesse d'une part de bénéfice, « il importe de lui remettre cette part en espèces, de donner à cette remise un caractère irrévocable et définitif, et de ne pas la lui faire attendre plus ou moins longtemps ».

Ce raisonnement repose, incontestablement, sur des principes très respectables de liberté et de dignité. Voici comment s'exprimait M. Laroche-Joubert, au Congrès de la participation de 1900 : « La part du participant, quelle qu'elle soit, lui appartient, et nous n'avons pas à savoir s'il sera plus avantageux pour lui que nous en fassions emploi en son lieu et place, ou qu'il l'emploie lui-même. Nous nous adressons à l'ouvrier, et nous lui disons : « La participation aux bénéfices que nous avons

» travaillé en commun à produire, il n'est pas juste
» qu'elle se borne à ceci : salaire pour le capital, salaire
» pour toi : tout le bénéfice net pour le capital. Tu as
» droit à ta part. Discutons ensemble quelle est cette
» part, comment il faut équitablement l'établir... »
Mais, une fois que le contrat est intervenu entre le patron et l'ouvrier, cette part lui appartient individuellement comme son salaire, quelque minime qu'elle soit. Nous n'avons pas le droit d'en disposer, nous n'avons pas d'entraves à apporter dans ces circonstances à son libre arbitre, lui seul est juge de l'emploi qu'il doit en faire... Il reste libre, car, pour moi, sa liberté est au-dessus de tout... (1). »

En France, se rendant à ces raisons, un certain nombre de maisons pratiquent le paiement en espèces. Il faut citer, naturellement, en premier lieu, la papeterie Laroche-Joubert. Il est dit dans le règlement : « Les participants ont la libre disposition des bénéfices. Seulement, grâce aux facilités qui leur sont données, ils ont librement transformé une notable proportion de leurs parts en dépôts ou en actions donnant droit aux dividendes.

A la maison Leclaire (Brugnot, Cros et C^{ie}), 50 0/0 des bénéfices répartis sont remis en espèces aux ouvriers et employés. C'est encore le paiement en espèces qui est pratiqué dans les établissements Joya; à la manufacture d'appareils électriques Pirelli et C^{ie} (Milan); à la Compagnie de gaz et d'électricité du Mans; chez Bernot frères, à Paris; aux mines de Blanzky; chez Thuillier fils et Las-

(1) *Compte rendu in extenso des séances du Congrès international de la participation aux bénéfices de 1900*, présidé par M. Paul Delombre, un volume (Paris, Chaix, 1901), page 121.

salle; dans les trois fabriques d'alcool et de levure, de colle et de gélatine, d'huile, anciennes maisons Van Marken, à Delft; aux Compagnies d'assurances *le Conservateur*, *la Nationale*, à Paris; etc.

Les exemples d'une destination fructueuse donnée aux sommes payées comptant aux États-Unis et en Angleterre, aussi bien qu'en France, ne manquent pas. Dans certains cas, la répartition en espèces a fait naître l'épargne, comme à la papeterie Laroche-Joubert; dans d'autres cas, les sommes distribuées comptant ont exercé sur les salariés une bonne influence morale, en améliorant simplement leur situation matérielle présente, situation qui peut être précaire. On peut imaginer des parts venant en aide au budget de la famille ouvrière déséquilibré par une dette contractée à la suite d'une maladie, d'une naissance, d'une entrée trop hâtive en ménage, ou pour toute autre raison.

La répartition en espèces n'empêche pas forcément de prévoir et de préparer l'avenir. Cependant, cette solution heureuse ne se présentera pas toujours; en fait, le plus souvent, la participation immédiate n'améliorera que le présent, et les fonds absorbés par les besoins de la vie, au jour le jour, seront généralement perdus pour l'épargne.

CHAPITRE IV

Conservation des fonds pour l'avenir.

La pension viagère.

La participation différée consiste dans la conservation, en tout ou en partie, des parts de bénéfices pour l'avenir. Au Congrès international de la participation aux bénéfices, tenu à Paris en 1900 (1), la résolution suivante fut adoptée : « Tous les modes d'emploi du produit de la participation sont légitimes, comme résultant d'une libre convention ; mais il est toujours sage, surtout au début, de consacrer à l'épargne une partie aussi forte que possible du surcroît de rémunération que la participation aux bénéfices rapporte au personnel ».

« Le patron qui distribue en espèces, la part de bénéfices attribuée au personnel, ne fait que la moitié de son devoir. Cette somme prend alors aux yeux de l'ouvrier le caractère d'une simple gratification, qui ne tarde pas à être dépensée, et ne laisse aucune semence bienfaisante, profitable à la paix sociale (2). »

« Il serait à souhaiter que l'on constituât, à l'aide de ce prélèvement sur les bénéfices, un capital à l'intéressé. En formant ce capital, en accumulant les produits de la

(1) *Op. cit.*, page 82.

(2) *Idem*, rapport de M. Piat, fondeur-constructeur.

participation, vous développez la sécurité du personnel en ce qui concerne l'avenir... (1). »

« Le but de la participation différée est donc, en fin de compte, l'élévation de l'ouvrier à la possession d'un capital » (2), afin que « peu à peu tous les salariés de l'établissement deviennent des rentiers... Mais cette rente peut être, ou les arrérages d'une pension viagère, ou les revenus d'un patrimoine solidement placé, ou les dividendes d'une entreprise industrielle (3). »

C'est cette conservation des fonds pour l'avenir que préconisent la majorité des patrons français; ils estiment que le salaire fixe doit suffire aux besoins ordinaires de la vie, et qu'il est sage de réserver pour plus tard le surcroît de rémunération que rapporte la participation aux bénéfices.

La conception de la conservation des fonds pour l'avenir est, sans aucun doute, un progrès sur celle de paiement comptant. D'une part, l'ouvrier continuera, comme s'il recevait un paiement en espèces, à être intéressé à la réussite de l'entreprise, et par là sera amené à s'adonner à son travail avec plus d'activité, plus de soin, plus d'intelligence; d'autre part, on l'habitue à la prévoyance, ce qui ne peut que le fortifier moralement.

* * *

Une première forme de la conservation des fonds de la participation pour l'avenir, est le système de la *pension*

(1) Même séance, intervention de M. Paul Delombre.

(2) VANLAER, *op. cit.*, page 121.

(3) VICTOR BÖHMERT : *la Participation aux bénéfices; étude pratique sur ce mode de rémunération du travail*, traduit de l'allemand et mis à jour par M. ALBERT TROMBERT (Paris, Chaix et Guillaumin, 1888), page 170.

viagère : les parts sont consacrées à la constitution *directe* de pensions de retraites.

D'une façon générale, il s'agit d'une rente qui commence à être payée au participant lorsqu'il a atteint un certain âge ou effectué un certain temps de services, et qui s'éteint, en principe, après le décès du titulaire, sans laisser derrière elle aucune portion du capital au profit des héritiers. Les sommes servant à la constitution de cette pension de retraite peuvent être versées à une caisse particulière, fondée par la maison, ou entre les mains d'une société déjà existante, privée ou officielle. D'ingénieuses combinaisons, reposant sur la pension viagère, ont été réalisées.

Une des plus anciennes applications était la *Caisse de l'atelier* de la fonderie de caractères Deberny et C^{ie}, à Paris (1). Nous avons dit quelles étaient les ressources de la caisse (la plus importante était le produit de la participation), et comment on déterminait les quotes-parts de chacun. La destination principale de la caisse était de servir une pension à l'ouvrier et à l'ouvrière que l'âge obligeait de suspendre partiellement ou totalement son travail. Des modifications, dans l'organisation de la caisse, étaient intervenues; jusqu'en 1912 inclus, elle servait à ses membres qui avaient accompli un nombre déterminé de journées de travail (7.500 pour les hommes, et 6.200 pour les femmes) une pension *partielle* ou une pension *entière* à partir de l'âge de 55 ans. La première était servie sans limite d'âge, au participant qui continuait à travailler pour la maison; la seconde n'était donnée qu'au partici-

(1) Voir plus haut, page 37 et note 1, même page.

pant qui prenait sa retraite. Depuis le 1^{er} janvier 1913, dans l'intérêt du bon fonctionnement de la caisse, et dans l'intérêt des participants eux-mêmes, la pension partielle avait été supprimée; désormais, la pension de retraite était acquise : à partir de 60 ans, aux hommes qui avaient fait 7.500 journées de travail, et à partir de 58 ans, aux femmes qui avaient fait 6.200 journées (1).

A la Manufacture Ardennaise de boulons, ferrures de wagons, à Braux (Ardennes), il existe une caisse de retraites de la maison, alimentée par les produits de la participation aux bénéfices « qui assure à 60 ans une pension de 360 francs aux hommes, et de 180 francs aux femmes »; la maison remet en outre aux participants des livrets de la Caisse nationale des retraites qui peuvent faire monter le chiffre de leurs pensions à 500 ou 600 francs. « Cette innovation, dit la direction, donne à l'ouvrier, le meilleur exemple de la prévoyance, et l'engage à contribuer par ses propres versements à l'augmentation de sa retraite. »

Dans la majorité des cas, il n'existe pas de caisse de retraite, spéciale à la maison; les parts de bénéfices, destinées à la constitution directe de pensions de retraites, sont versées annuellement, à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse par exemple.

(1) La Caisse de l'atelier fournissait, en plus, des retraites, des secours de toute nature : en cas de maladie; pour les femmes en couches; elle participait aux frais des obsèques de ses membres; elle faisait enfin des prêts à ses membres jusqu'à concurrence du tiers de leur quote-part. Ces prêts portaient intérêt à 3 0/0 l'an et étaient remboursables par petites sommes et par quinzaines.

Bien qu'il ne s'agisse plus d'une institution encore en vigueur, nous allons, cependant, insister sur le règlement de la participation élaboré par la Société anonyme des journaux et imprimerie de la Gironde (maison Gounouilhou), à Bordeaux (1); ce règlement, fort complet, donne une idée très exacte de ce que peut être un système, prévoyant la constitution directe de pensions de retraites.

Jusqu'en « 1908, deux tiers du prélèvement annuel étaient attribués aux rédacteurs et employés, ouvriers et ouvrières qui avaient deux années de présence dans l'établissement. On les versait, à capital réservé, à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, avec jouissance de la pension à 55 ans. Le troisième tiers revenait à ceux des collaborateurs de la maison qui avaient sept années d'ancienneté. Ce tiers était payé comptant. » Le règlement, modifié en 1908, portait que :

« ART. 3. — La répartition sera faite en commençant chaque année, par les plus anciens participants, n'ayant pas atteint l'âge de 55 ans et en attribuant à chacun d'eux, jusqu'à épuisement de la somme à répartir, le maximum que la loi permet de verser à la Caisse des retraites pour la vieillesse sur la tête d'une personne (actuellement la loi autorise 500 francs), de façon à assurer le plus tôt possible à tous les participants un minimum de rentes viagères déterminé par la progression suivante, établie par les directeurs de la maison d'après la valeur du travail fait par chaque participant :

» Première catégorie. — Ouvrières papetières, expéditrices du journal et de la librairie, surveillants : 300 francs de rente.

(1) La participation aux bénéfices fondée dans cette maison, en 1884, a été supprimée, en effet, tout récemment.

» Deuxième catégorie. — Manœuvres, nettoyeurs, garçons de courses et de bureau : 320 francs de rente.

» Troisième catégorie. — Femmes employées de bureau : 325 francs de rente.

» Quatrième catégorie. — Chef garçon de bureau, emballeurs, chauffeurs, aides-conducteurs, aides-clicheurs, imprimeurs en second, papetiers, cochers : 340 francs de rente.

» Cinquième catégorie. — Compositeurs, imprimeurs en premier, clicheurs, chef papetier, encaisseurs, électriciens, et mécaniciens : 350 francs de rente.

» Sixième catégorie. — Correcteurs et chefs-clicheurs : 365 francs de rente. »

Voilà comment était organisée la répartition; quant à l'emploi des fonds, l'article 10 prévoyait que :

« Aussitôt après la répartition, l'intérêt de la participation est versé par la maison elle-même au nom de chaque participant bénéficiaire (suivant l'article 3, § 3 cité plus haut), à la Caisse des retraites pour la vieillesse, 56, rue de Lille, à Paris, administrée par la Caisse des dépôts et consignations, sous la garantie de l'État. Ces versements sont faits à capital réservé, avec entrée en jouissance à partir de 60 ans, et à titre incessible et insaisissable. »

Le nouveau règlement de 1908 cherchait à donner la plus grande efficacité possible aux ressources fournies par la participation, en assurant à chaque participant, le plus tôt possible, une rente viagère importante pour le jour de la retraite. L'article 3 prévoyait que la répartition aurait lieu « en commençant chaque année par les plus anciens participants... », et les décisions prises par les directeurs,

pour l'application du nouveau règlement de 1908, expliquaient que « la maison ne verserait plus à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse en faveur de tout participant ayant atteint l'âge de 55 ans, les rentes viagères, produites par des sommes égales, étant d'autant plus élevées que les bénéficiaires sont plus jeunes... La maison ferait reporter à 60 ans les rentes actuelles établies à 55 ans. Cette mesure permettrait d'augmenter de plus de 50 0/0 les rentes précédemment établies à cet âge. »

Parmi les institutions en vigueur (1), il faut citer, en particulier, l'imprimerie Chaix (2), dont le règlement de la participation aux bénéfices fut également remanié, afin d'obtenir des résultats analogues à ceux qu'avait recherchés la maison Gounouilhou.

Avant 1893, la part de bénéfice accordée au personnel se divisait en trois parts : un tiers était payé annuellement en espèces à chaque participant ; un tiers lui revenait à sa sortie de la maison, à quelque époque que ce fût, sous forme de titres nominatifs inaliénables, transmissibles à ses héritiers ; un tiers, acquis seulement après 20 ans de présence ou 60 ans d'âge, constituait également des titres nominatifs ou inaliénables, transmissibles aux ayants droit. En 1893, ce système fut profondément modifié en vue de procurer au participant, au moment de sa retraite, des ressources plus considérables. D'accord avec le personnel, préalablement consulté, la maison a décidé que « les fonds de la participation aux bénéfices seraient

(1) Notamment : la Société des chemins de fer économiques, la maison Lefranc et C^{ie}, la fonderie de caractères Peignot et C^{ie}, etc.

(2) Voir plus haut, pages 35 et 36, les renseignements déjà donnés sur cette maison.

intégralement versés à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse et constitueraient au profit de chaque participant une rente viagère à l'âge de 55 ans. Les versements auraient lieu à *capital réservé*, mais le titulaire aurait la faculté d'aliéner le capital à l'âge de 55 ans, afin d'augmenter le chiffre de sa pension. »

Il est évident que, depuis que la participation était organisée dans cette maison (1872), l'esprit de prévoyance s'était développé chez le personnel puisqu'il a accepté volontiers la réforme de 1895.

« De 1872 à 1919 les répartitions faites au personnel forment un ensemble de 3.110.451 francs. Pour le seul exercice 1919, la maison a versé sur les livrets de retraites 136.598 francs, auxquels les titulaires de ces livrets ont ajouté des épargnes personnelles s'élevant à 10.000 francs environ (1). »



Nous venons de dire qu'aussi bien dans la maison Gounouilhou qu'à l'imprimerie Chaix, l'on avait renoncé à remettre en espèces une partie des fonds provenant de la participation. C'est qu'il existe en effet un système mixte : une partie des fonds est payée comptant, et une partie est consacrée à la retraite. On détache une fraction des parts individuelles pour les payer en espèces.

C'est précisément M. Chaix qui, dans un mémoire présenté en 1884 au Congrès de Blois de l'*Association française pour l'avancement des sciences* (2), exposa les motifs qui, selon lui, engageaient les chefs de maisons à agir de la

(1) *L'Étude d'ensemble*, page 108.

(2) Voir *Bulletin de la participation*, tome VI.

sorte. C'est, tout naturellement, la reprise, en grande partie, des arguments invoqués en faveur du paiement comptant. « Si le patron n'a affaire qu'à des employés qui comprennent mieux les avantages de l'économie accumulée, qui sont naturellement plus stables, il peut, sans compromettre les résultats de l'institution, réserver intégralement la somme répartie. Mais l'ouvrier qui, en général, ne considère pas l'avenir, ne croirait pas à la participation si chaque année il n'en touchait pas au moins quelque profit... Il se persuaderait qu'en lui gardant sa part, sous prétexte d'épargne, on veut l'enchaîner à l'établissement, et au lieu d'apprécier les bienfaits de la participation, il ne la regarderait qu'avec méfiance. Je crois donc qu'il faut se résigner à lui remettre chaque année une certaine somme comptant, en lui conseillant de ne pas la dépenser, et en lui facilitant, comme nous l'avons fait chez nous, les moyens de la placer. »

M. Alfred de Courcy (1) adressa à M. Chaix, lorsque le maître-imprimeur introduisit, en 1872, dans sa maison le système mixté, la lettre suivante qu'il est intéressant de reproduire car elle fait ressortir la portée véritable que l'on doit s'efforcer de donner à la participation.

« ... Je regrette que le tiers de cette attribution soit remis en argent, chaque année, comme un supplément de salaire. Il n'est pas besoin d'être un grand mathématicien pour comprendre que les ressources de l'avenir de l'institution en seront diminuées du tiers. Or, il s'agit surtout de fonder l'épargne de chacun et d'assurer l'avenir. Le salaire, affranchi de toutes retenues, doit suffire au présent

(1) Voir plus loin, pages 67 et 68.

» Ah! sans doute, ce supplément éventuel de salaire, constatant d'une manière palpable la participation aux bénéfices, pourra être un bienfait très apprécié et arrivera toujours très opportunément. Mais il sera probablement dépensé. L'employé vieilli, la femme et les enfants ne le retrouveront plus. Puis, il sera nécessairement incertain et irrégulier. L'industrie n'est pas toujours pareillement prospère. Quand il fera défaut, les petits budgets, qui se seront habitués à compter sur ce supplément, en seront dérangés, des souffrances se produiront, tandis que l'irrégularité des versements faits à l'épargne n'a aucun inconvénient et ne dérange l'économie d'aucun budget... Je ne fais ici qu'une réserve de principe pour rester conséquent avec mes écrits... J'aime mieux reconnaître que les conditions de l'industrie ne sont pas partout semblables et que l'institution, en gardant les mêmes bases et mêmes buts, est susceptible, dans le détail, de diverses modifications (1). »

En fait, le système mixte, tel qu'il est envisagé ici, à savoir une partie payée comptant, une partie consacrée à la retraite, fonctionne dans un certain nombre de maisons : à la faïencerie de Badonvillers; à la maison Pommery fils et C^{ie}, à Reims; à la manufacture d'appareils électriques, MM. Pirelli et C^{ie}, à Milan, une moitié des parts de bénéfices est payée en espèces, l'autre moitié est versée annuellement à l'Institut national d'assurances.

A la maison Leclaire, où le personnel reçoit sa part de bénéfices en espèces (2), la Caisse de secours mutuels,

(1) Cette lettre date du 1^{er} juillet 1872, elle est reproduite dans le *Guide pratique*, page 81, note 1.

(2) Voir plus haut, page 50.

de son côté, « assure à ses membres, au moyen des larges fonds que lui constitue sa qualité de commanditaire de la maison, entre autres avantages, une pension annuelle de retraites de 2.000 francs ». A la Compagnie du canal de Suez, les parts des employés sont réservées, en partie, pour la constitution de retraites (1).

Aux grands magasins de la *Samaritaine*, le règlement intérieur stipule que :

« Les parts ne seront pas intégralement versées au personnel. Il sera fait sur chaque part, pour être versé sur un livret de la Caisse nationale des retraites (ou de toute autre institution de prévoyance dont la création sera jugée opportune par la gérance) pris au nom de chacun de ses participants, et chaque année, un prélèvement dont le montant variera avec la valeur des parts, et qui sera déterminé chaque année par la gérance. »

Voici quelle a été la valeur unitaire de chaque part bénéficiaire distribuée au personnel de 1914 à 1918 :

Exercice 1914-1915 . . .	Fr. 376 20
— 1914-1916	430 »
— 1916-1917	566 20
— 1917-1918	972 80

70 0/0 des employés et ouvriers sont actuellement admis au bénéfice de la participation. Le personnel mobilisé, les veuves, orphelins des employés et ouvriers de la *Samaritaine* morts pour la France ont reçu leurs parts de bénéfices comme le personnel présent pendant la guerre.

Parmi les nombreuses institutions de prévoyance (mai-

(1) Voir plus loin, page 76 et suivantes, les autres renseignements que nous donnons sur cette entreprise.

son de retraites, indemnité de maladie, allocations de maternité, habitations à bon marché), il y a (en outre des retraites constituées au moyen de retenues opérées sur les parts bénéficiaires ou les gratifications que la maison verse au crédit du participant à la Caisse nationale afin de lui assurer après vingt-cinq versements et à 55 ans d'âge une rente annuelle de 1.500 à 2.400 francs), la faculté pour chaque employé ou ouvrier de verser à son compte de dépôt, jusqu'à concurrence de 5.000 francs, des sommes provenant de ses appointements, salaires ou parts de bénéfices. Ces fonds, remboursables sur simple demande, rapportent un intérêt annuel de 5 0/0. Au 31 juillet 1919, il y avait en dépôt 3.600.000 francs appartenant à 1.407 employés et ouvriers (1).



Les quelques exemples que nous venons de donner — il en existe bien d'autres, mais nous devons nous borner — prouvent abondamment que le système de la rente viagère, qu'il soit appliqué seul ou qu'il soit combiné avec un paiement en espèces, donne d'heureux résultats.

Il peut même se présenter des cas, où les parts individuelles, si elles n'étaient pas consacrées à la constitution de rentes viagères, n'arriveraient pas à un chiffre assez élevé pour fournir au retraité un revenu suffisant.

Cependant l'on peut craindre qu'un jeune homme, à qui l'on promettra qu'en persévérant 25 ou 30 ans dans une maison il aura dans ses vieux jours une pension de retraites, soit en définitive assez peu sensible à cette

(1) *Bulletin de la participation*, tome XLI, année 1919, page 119.

lointaine perspective. L'œuvre est peut-être de trop longue haleine, ses effets risquant de se faire trop attendre.

Au contraire, si l'on montre à ce jeune homme son compte d'épargne qui commence, compte qu'il dépend de lui de grossir et d'abandonner; dans ce cas, c'est à l'instant même qu'il deviendra petit capitaliste.

La rente viagère a cet autre inconvénient, tout au moins en l'absence de la clause de réversibilité : si elle assure le sort de l'ouvrier que l'infirmité ou la vieillesse ont rendu hors d'état de gagner sa vie, elle ne confère aucun droit pour sa famille après sa mort. Marié, père de famille, l'ouvrier ne voudra-t-il pas faire participer les siens, lorsqu'il aura disparu, au supplément de rémunération, que son activité et ses efforts lui ont valu?

CHAPITRE V

Constitution d'un patrimoine.

Au Congrès international de la participation aux bénéfices de 1900 (1), la résolution suivante fut adoptée :

« La capitalisation sur livrets individuels, formant un patrimoine transmissible à la famille, est préférable aux rentes viagères. »

L'idée fondamentale, c'est qu'il faut éviter, comme cela se passe avec la constitution directe de pensions de retraites, l'aliénation systématique imposée aux ouvriers, dès la jeunesse, du capital épargné. Au contraire, jusqu'au jour de la liquidation de ses droits, l'employé ou l'ouvrier participant doit conserver la propriété de tout le capital épargné ou capitalisé, sans rien verser directement à une caisse des retraites. Le jour de la liquidation arrivé, l'ouvrier aura alors le choix entre la rente viagère ou le placement du capital à fonds réservés, afin de se constituer : dans le premier cas, une pension de retraites ; dans le deuxième cas, un patrimoine qu'il pourra conserver, puis transmettre à ses héritiers.

Ces idées ont été défendues par M. Alfred de Courcy,

(1) *Op. cit.*, page 92.

qui fut administrateur de la Compagnie d'assurances générales. Il s'attacha à faire valoir les avantages du livret individuel et conseilla la substitution du patrimoine à la rente viagère dans l'administration publique comme dans l'industrie privée (1). Il disait volontiers :

« L'amour du petit employé pour son livret peut presque se comparer à celui du paysan pour la parcelle de terre qu'il foule d'un pied de propriétaire (2). »

En effet, « le patrimoine a un caractère plus élevé d'utilité et de moralité. Que d'ouvriers, et que d'employés sont atteints d'infirmités ou frappés par la mort, avant d'avoir droit à la retraite! Et combien sont peu nombreux ceux qui, ayant obtenu la jouissance d'une pension, en profitent réellement pendant un laps de temps d'une certaine importance? La pension ou le droit à la pension s'éteint avec la vie; la rente produite par le patrimoine est perpétuelle. Le titulaire devient-il prématurément impropre au travail? il entre aussitôt en jouissance de son compte de prévoyance. La mort vient-elle à briser sa carrière active ou le frappe-t-elle pendant sa retraite? il a la douce consolation de transmettre aux siens le capital épargné (3). »

Enfin, lors de la discussion de la résolution du Congrès de 1900, le procès-verbal sommaire de la séance mentionne

(1) Voir notamment *l'Institution des caisses de prévoyance des fonctionnaires, employés et ouvriers* (Paris 1876, librairie Warnier, rue Laffitte), pages 211 et suivantes.

(2) *Op. cit.*, page 243.

(3) Le *Guide pratique*, page 70. Voir également *Compte rendu in extenso des séances du Congrès international de la participation aux bénéfices de 1889*, présidé par M. E. Levasseur et par M. Charles Robert (Paris, Chaix et Guillaumin, 1890), le rapport de M. Trombert sur cette question, pages 47 et suivantes et pages 147 et suivantes.

que : « M. Paul Delombre appuie sur « l'instinct populaire » qui porte la famille ouvrière à préférer le capital réservé au capital aliéné. On a voulu récemment constituer pour le personnel d'un réseau d'État des retraites à capital aliéné; cela coûte moins cher et produit de plus fortes retraites. On s'est heurté à une grande résistance. Tous ces braves gens, qui n'ont pas fait d'études d'économie sociale, mais qui puisent leur raison dans leur cœur dans et le sentiment de la famille, ont considéré que c'était un recul et ont demandé au contraire que le capital fût réservé à la famille (1). »

L'institution qui établit le compte d'épargne de chacun en *capital* est, également à nos yeux, une récompense effective et jamais illusoire; elle offre une libre option. Si l'employé retraité, après avoir consulté ses convenances, ses besoins et sa santé, choisit une pension viagère, c'est qu'il l'aura voulu. Le père de famille aimera mieux être un capitaliste qu'un pensionnaire. Non seulement l'épargne est ainsi encouragée, mais elle est définitivement acquise; le patrimoine est fondé, tant au profit de l'ouvrier que de sa famille.



Voici comment fonctionne le système qui conduit à cette constitution du patrimoine : *la capitalisation sur livrets individuels*.

« La somme revenant au participant, à la fin de chaque exercice, est inscrite à son compte individuel; elle se grossit chaque année des intérêts et d'une part nouvelle.

(1) *Op. cit.*, page 8.

Le titulaire suit la progression de l'épargne au moyen d'un livret qu'il tient entre ses mains. Ce procédé a pour but de procurer une ressource au collaborateur arrivé à l'âge de la retraite, et de fournir, en même temps, dans la majeure partie des cas, un patrimoine pour sa famille.

» Quand l'intéressé a rempli les conditions d'âge ou de services exigés pour l'entrée en jouissance du produit capitalisé de sa participation, il peut opter pour l'acquisition de valeurs nominatives de tout repos, avec titres inaliénables, ou pour la constitution d'une rente viagère à capital réservé ou à capital aliéné. Dans un certain nombre de maisons cependant, on laisse au participant, qui a droit à la liquidation de son compte, la libre disposition des fonds (1). »

L'institution a été appliquée avec succès à la Compagnie d'assurances générales.

« Il est créé une *Caisse de prévoyance*. Conformément aux décisions des Assemblées générales des actionnaires, il est versé chaque année à la *Caisse de prévoyance* une somme égale à un vingtième ou à 5 0/0 des bénéfices nets.

» Il est ouvert au nom de chaque employé participant un compte individuel. Les sommes versées à la Caisse de prévoyance sont distribuées entre les comptes individuels au prorata des traitements reçus par chaque employé pendant l'année, se terminant au 31 décembre, qui a précédé la répartition. Il est bonifié à tous les comptes individuels un intérêt de 4 0/0, qui est calculé au 31 décembre de chaque année sur le montant de la somme inscrite, à chaque compte, et s'y ajoute. »

(1) *Guide pratique*, page 70.

Les comptes individuels vont donc, chaque année, s'accroître des intérêts et de la participation aux bénéfices.

Quand a lieu la liquidation de ces comptes individuels? « Lorsqu'un employé a terminé sa vingt-cinquième année de services ou à défaut sa soixante-cinquième année d'âge, et seulement si l'une ou l'autre de ces deux conditions est accomplie, son droit à la Caisse de prévoyance est acquis. Son compte individuel peut être liquidé, soit sur sa demande, soit d'office, par décision du Conseil d'administration, qui peut prononcer sa mise à la retraite, et l'emploi à faire de la somme provenant de la liquidation de son compte individuel est déterminé, conformément à l'article 15 du présent règlement. »

Quels droits sont réservés à la famille? « En cas de décès d'un employé en activité de service, laissant après lui une veuve, des enfants légitimes, adoptés ou légitimés par le mariage subséquent, des petits-enfants, ou enfin des ascendants, les sommes portées à son compte au 31 décembre qui a précédé son décès sont remises, quels que soient son âge et la durée de ses services en un ou plusieurs paiements, soit à sa veuve, soit à ses enfants ou petits-enfants, soit enfin à ses ascendants, de la manière, aux époques et dans les proportions qui sont déterminées par le Conseil d'administration (1). »

Il est bien ainsi créé un patrimoine transmissible, et les droits de la famille sont sauvegardés dans la mesure la plus large.

Quels sont les emplois possibles des sommes provenant

(1) Articles 1^{er}, 3, 4, 5, 7, 8 et 9 du règlement intérieur.

des comptes individuels? « Lorsqu'il y a lieu de liquider le compte individuel d'un employé ayant complété sa vingt-cinquième année de services ou sa soixante-cinquième année d'âge, l'employé peut, à son choix, demander que la somme disponible soit consacrée, soit à lui constituer une rente viagère sur la Compagnie d'assurances générales sur la vie, avec ou sans réversibilité au profit de sa femme, ou de toute autre personne agréée par le Conseil, le tout selon les tarifs en vigueur au moment de la constitution; soit à lui acquérir des rentes françaises sur l'État ou des obligations de chemins de fer français, avec certificats nominatifs, les titres demeurant déposés dans la caisse de la Compagnie jusqu'au décès du titulaire pour être alors remis à ses ayants droit. » Enfin, « le Conseil est seul juge des circonstances exceptionnelles dans lesquelles il peut consentir à faire un autre emploi de la somme disponible, et notamment à la remettre en argent comptant » (1).

La *Caisse de prévoyance* a reçu, de 1850 à 1919 inclus, près de 17 millions (devenus 27 millions avec les intérêts) et a pu constituer pour les participants et leurs familles des patrimoines fort importants.

Le système de la capitalisation sur livrets individuels, outre la Compagnie d'assurances générales, a été appliqué dans un grand nombre de maisons avec le même succès; dans des Compagnies d'assurances, telles que : le *Soleil*, l'*Aigle*, la *France*, le *Lloyd belge*, etc.; à la Caisse de crédit municipal de Toulouse et à la Caisse d'épargne de Coulommiers; aux grands magasins du *Bon Marché*, pour

(1) Article 15 du règlement.

la caisse de prévoyance (1); à la Compagnie de Fives-Lille, etc.

* * *

A ces exemples il faut ajouter tous ceux où le système fonctionne sous la forme mixte, c'est-à-dire qu'une partie de la participation aux bénéfices est payée comptant, l'autre partie est capitalisée.

Nous ne reprendrons pas ici les considérations que nous avons exposées en étudiant la pension viagère où nous avons trouvé également un système mixte, le cas étant exactement le même (2).

A la Compagnie d'assurances l'*Union-Incendie* (3), il est créé une « caisse de prévoyance formée par l'ensemble des livrets individuels », et un livret individuel est ouvert d'office à tout employé nommé postérieurement au 30 juin 1886 (4); le livret individuel est alimenté par la

(1) Parallèlement à l'accession au capital que nous verrons ultérieurement, fonctionne dans cette maison une participation aux bénéfices dont le produit alimente une caisse de prévoyance, la *Prévoyance Boucicaut*, où il se répartit entre les participants au prorata de leurs traitements et se capitalise sur livrets individuels, pour assurer à chacun la sécurité d'un fonds d'épargne pour la vieillesse. Cette *Prévoyance Boucicaut* a distribué jusqu'au 1^{er} août 1920 aux employés qui ont successivement quitté le *Bon Marché*, 8.923.231 francs sans aucune retenue sur les appointements.

(2) Voir plus haut, pages 59 et suivantes.

(3) Cette Compagnie d'assurances a profondément modifié en 1919 son règlement de participation aux bénéfices; voir, dans le *Guide pratique*, l'ancien règlement, reproduit pages 220 et suivantes.

(4) Les employés nommés avant le 30 juin 1886 (il s'en trouve encore) reçoivent en espèces leurs parts de bénéfices et jouissent, en outre, d'une pension de retraite : « Lorsqu'un employé ou inspecteur entré à la Compagnie avant le 30 juin 1886 compte 30 années de services et 60 ans d'âge, il aura droit acquis par ancienneté à une pension de retraite. »

Depuis 1919 (délibération du Conseil du 24 décembre), une pension de retraite est également accordée, par ancienneté, aux employés, nommés depuis le 30 juin 1886, ayant 30 ans de services et 60 ans d'âge, et graduée suivant leur situation.

moitié de la part des bénéfices attribuée annuellement à chaque participant et par une retenue de 5 0/0 opérée sur son traitement; ces fonds se capitalisent au taux de 4 0/0; le titulaire a droit à la liquidation de son livret au moment où il quitte la Compagnie, soit qu'il démissionne, soit qu'il prenne sa retraite.

Les livrets individuels ne sont alimentés que par une moitié des parts de bénéfices, car le Conseil du 11 juin 1919 a décidé que la répartition de la participation du personnel, fixée à 7 0/0 des bénéfices, aurait lieu de la façon suivante : 1° 3,50 0/0 inscrits sur les livrets individuels; 2° 1,75 0/0 versés en espèces aux employés au prorata de leur traitement; 3° 1,75 0/0 distribués en gratifications exceptionnelles (1), ces gratifications étant accordées aux employés et garçons qui, pendant le cours de l'exercice écoulé, auront fait preuve, d'une manière toute spéciale, de zèle, de capacité et de dévouement aux intérêts de la Compagnie (2).

A la Société Michelin et C^{ie}, le personnel bénéficie d'une participation, dont un quart peut être touché en espèces; les trois autres quarts sont conservés par la maison et se capitalisent pour constituer, au participant, un capital d'épargne ou de retraite pour ses vieux jours;

(1) Le fonds, consacré aux gratifications, ne comprend pas en entier le produit de 1,75 0/0, car, sur ce produit, les chefs, sous-chefs et inspecteurs reçoivent d'abord « la part à laquelle ils auraient droit si le produit tout entier de 1,75 0/0 devait être réparti entre eux proportionnellement aux traitements majorés ou non », suivant leur situation.

(2) Enfin, les employés de la Compagnie, âgés de 40 ans, sont tenus de contracter une assurance mixte de 5.000 francs, payable à 55 ans ou aux héritiers en cas de décès, assurance dont la prime est payée, moitié par l'employé sur le montant de sa participation, l'autre moitié par la Compagnie sur frais généraux; cette assurance augmente avec les accroissements de traitements; elle crée une ressource précieuse pour la famille, en cas de décès.

depuis le 1^{er} janvier 1920, le taux de capitalisation, qui était auparavant de 5 0/0, est de 7 0/0. Un livret remis à chaque participant constate l'état de son compte; en cas de décès, le montant de ce livret est remis intégralement à la ou les personnes qu'aura pu désigner d'avance le participant comme bénéficiaires, et, à défaut d'indication, à ses héritiers naturels (1). Pour la maison Michelin, la principale force de son institution réside surtout dans la capitalisation.

« Cette institution nous a donné toute satisfaction. Elle nous a permis de nous attacher un noyau de bons ouvriers, intelligents, travailleurs, consciencieux. Nous avons actuellement 52 0/0 de notre personnel qui est participant.

» Les chiffres ci-dessous montrent les résultats auxquels nous étions arrivés au 1^{er} janvier 1922 : 2 participants avaient chacun entre 25.000 et 30.000 francs à leur livret; 6 entre 20.000 et 25.000 francs; 17 entre 15.000 et 20.000 francs; 71 entre 10.000 et 15.000 francs; 234 entre 5.000 et 10.000 francs; 1.272 entre 1.500 et 5.000 francs (2). »

Chez Bobins frères, verreries, à Paris (3) : « Les deux

(1) Voir *Bulletin de la participation*, tome XLIV, pages 168 et suivantes; voir articles 3, 4 et 5 du règlement. On peut devenir participant après un an de présence à l'usine et 23 ans d'âge, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, à la condition d'être un « travailleur consciencieux, dévoué, assidu ». Jusqu'ici, le minimum garanti au participant par son contrat a été de 130 francs par part; au fur et à mesure que le participant prend de l'ancienneté et s'il continue à être méritant, il lui est attribué une deuxième part, puis une troisième, une quatrième, une cinquième, etc.; l'importance totale de son allocation annuelle se chiffre donc par autant de fois 130 francs qu'il possède de parts.

(2) Communication du 16 janvier 1923, faite par la maison Michelin à la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices.

(3) *Bulletin de la participation*, tome XLII, 1920, page 190 : reproduction du règlement de la maison Bobins frères, articles 4, 17, et 18.

tiers de la somme attribuée à chaque participant lui sont versés directement en espèces. Le troisième tiers est versé à un compte individuel et déposé à la caisse de prévoyance... Chaque ayant droit est pourvu d'un livret sur lequel le trésorier inscrit, chaque fois qu'il y a lieu, les recouvrements et le solde de son compte individuel. En cas de départ de la maison Bobins frères, le montant du compte individuel est remis au titulaire; en cas de décès il est versé à ses héritiers immédiats (conjoint survivant, enfants, petits-enfants, ascendants) à l'exclusion de tous autres ».

Un remarquable exemple est encore fourni par la Compagnie universelle du canal maritime de Suez, qui a résumé les grandes lignes de ses institutions, avec leurs dernières modifications, dans sa réponse au questionnaire de l'enquête de la Commission du travail de la Chambre des députés sur la participation aux bénéfices (1).

« Une décision récente prise par la Compagnie, de sa propre initiative, accorde à cette catégorie du personnel (à savoir pilotes, contremaîtres, ouvriers et gens de service de la Compagnie), à partir de 1920, des allocations calculées identiquement sur les mêmes bases que celles servant à déterminer la part de chaque employé dans les bénéfices nets, c'est-à-dire en appliquant au produit du traitement par le nombre d'années de services, le même coefficient que pour les employés (2). »

(1) La copie de la réponse de la Compagnie du canal de Suez nous a été aimablement communiquée par M. Trombert. Voir aussi *l'Étude d'ensemble*, 1921, pages 106 et suivantes.

(2) « La valeur de la somme à répartir entre les employés rapportée à la masse des traitements multipliés par les années de services, détermine chaque année un certain coefficient dont l'application faite à chaque employé fixe la part qui lui revient. Ce coefficient ne doit pas être supérieur à 20/0. »

Quel emploi est-il fait des sommes ainsi réparties?

« La moitié de cette allocation est effectivement versée au bénéficiaire; l'autre moitié est conservée par la Compagnie, et capitalisée pour être remise, soit à l'intéressé, lors de son admission à la retraite, soit à ses ayants droit en cas de décès. Ce droit de capitalisation cesse d'ailleurs d'être acquis aux agents quittant la Compagnie dans des conditions ne leur donnant pas droit à une pension de retraite ou à un secours. »

Ce nouveau régime va recevoir une application plus étendue :

« Cette dernière mesure, relative à la capitalisation de la moitié des allocations annuelles, sera désormais appliquée, non seulement aux ouvriers, mais à tous les employés engagés dorénavant (2).

» On peut se faire une idée, ajoute l'exposé, de ce que représentera l'importance des allocations attribuées aux ouvriers en observant que, cette année-ci (1920) où le coefficient de répartition est de 1,5 0/0, un ouvrier ayant 20 ans de services et ayant touché l'année dernière un salaire total de

6.000 francs aura droit à $\frac{6.000 \times 20 \times 1,5}{100} = 1.800$ francs.

La moitié, soit 900 francs, lui sera immédiatement versée. L'autre moitié sera capitalisée. En admettant un taux moyen de capitalisation de 4 0/0, et en supposant que le coefficient des répartitions annuelles reste fixé à 1,5 0/0 (évaluations qui seront, sans doute, toutes deux dépassées), on arrive à ce résultat qu'un ouvrier ayant eu, dans l'ensemble de sa carrière, un salaire moyen de

(2) Jusque-là, les parts des employés étaient réservées en partie pour la constitution de retraites. Voir le *Guide pratique*, page 94.

16 francs par jour, recevrait, en prenant sa retraite au bout de 30 ans de services, 34.000 francs environ. On voit que le système aboutit à faire de l'ouvrier un véritable capitaliste. »

Pour l'année 1919, le montant total de la participation du personnel aux bénéfices s'est élevé à 2.085.000 francs, sur lesquels, après prélèvement consacré au service des retraites et des secours (le nouveau régime dont nous venons de parler ne date que de 1920), 1.219.000 francs ont été répartis entre les agents en activité, avec le coefficient de 1,50 0/0.

CHAPITRE VI

Le placement des fonds.

Les Comités consultatifs.

La question suivante, commune aux systèmes de la rente viagère et de la constitution du patrimoine (et sur laquelle nous n'avons donné que des renseignements fragmentaires dans les deux précédents chapitres), se pose : Que deviendront les fonds épargnés provenant de la participation avant qu'ils ne soient remis aux intéressés ? Comment seront-ils gérés ? Comment seront-ils placés ?

Cette question du placement des fonds n'existe pas lorsque l'on procède par le paiement en espèces, ni lorsque les parts de bénéfices servent à acquérir des parts de capital de l'entreprise (1), le placement des fonds consistant dans cette acquisition même de parts de capital.

Le placement des fonds peut s'opérer suivant plusieurs modes (2) :

1° Les fonds restent déposés en compte courant dans la maison ; la direction les fait valoir comme elle l'entend et leur sert un intérêt déterminé généralement de 5 0/0 et 4 0/0.

2° Les fonds sont employés en titres de rentes sur l'État, en obligations de chemins de fer ou autres valeurs de tout

(1) Voir plus loin, chapitre VII.

(2) Voir le *Guide pratique*, pages 127 et suivantes.

repos; ils se grossissent des rentes ou intérêts; les titres sont conservés dans la caisse de la maison ou déposés dans une banque.

3^o Les fonds sont versés à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse ou dans une Compagnie d'assurances pour constituer des pensions de retraites à capital réservé ou à capital aliéné.

Que faut-il penser de ces différents modes de placements? Quels sont leurs avantages et leurs inconvénients?

M. Goffinon (1) s'était toujours montré très favorable au premier mode, à savoir le dépôt en compte courant dans l'établissement. Selon lui, « le personnel s'attache de la sorte plus étroitement aux affaires de la maison. Il en suit les développements et les succès avec la sollicitude que commandent ses propres intérêts. Dans ces conditions, il est naturellement amené à donner au patron un concours plus éclairé, plus réfléchi, par suite plus dévoué, pénétré qu'il est d'ailleurs, le plus souvent, de cette conviction que celui-ci gère la fortune de ses collaborateurs avec autant de vigilance que ses propres capitaux (2). »

« Ces considérations méritent de fixer l'attention, mais elles ne laissent pas moins subsister le grave souci de voir d'aussi précieuses épargnes mêlées aux risques industriels (3). » Sans doute, mais ne seront néanmoins exposées à ces risques industriels que des épargnes supplémentaires favorisées par la participation aux bénéfices, ce qui

(1) M. Goffinon fut vice-président de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices.

(2) *Le Guide pratique*, page 127.

(3) *Le Guide pratique*, page 128.

diminue la gravité des conséquences de ces risques industriels (1).

En fait, de nombreux patrons gèrent ainsi les produits de la participation en leur allouant un intérêt déterminé. La Compagnie d'assurances générales conserve avec ses capitaux les fonds de la participation, auxquels elle sert un intérêt annuel de 4 0/0, et la Compagnie du canal de Suez gère elle-même la moitié de l'allocation accordée au personnel.

Le deuxième mode consiste à employer les fonds en titres de tout repos, en valeurs de père de famille. L'article 14 du règlement de la maison Bobins frères prévoit : « Tous les fonds des comptes individuels sont placés en rentes sur l'État ou valeurs du Trésor, obligations de la Ville de Paris, du Crédit foncier ou des Compagnies de chemins de fer... » Par ce moyen, on trace une séparation de fait entre l'actif de l'établissement et le capital des participants. Mais cette séparation n'existe pas en droit. En effet, « dans le cas où la maison ferait de mauvaises affaires, cette épargne ne serait pas moins en danger que si elle était mêlée aux capitaux de l'exploitation ; car la collectivité des participants n'ayant pas la personnalité civile, les fonds sont placés au nom du patron. Mais on est du moins en présence d'une situation constamment franche et claire. La mesure a un caractère incontestable d'ordre et de précision administratifs. L'un de ses avantages les plus appréciables est de diminuer les soucis du patron et d'augmenter la sécurité de l'ouvrier (2). »

Parmi les maisons qui pratiquent ce mode de place-

(1) Voir plus loin, pages 14 et suivantes.

(2) *Le Guide pratique*, page 129.

ment, on peut citer les compagnies d'assurances comme *la France, l'Abeille, le Soleil, l'Aigle, la Foncière et le Phénix* où « les fonds sont convertis en rentes sur l'État ou en autres valeurs de tout repos dont les arrérages viennent grossir trimestriellement le compte particulier de chaque employé » ; la fortune de la *Caisse de l'atelier* de la fonderie Deberny était « convertie principalement en rentes sur l'État et déposée à la Banque de France ». D'autres exemples analogues sont encore donnés par la Caisse d'épargne de Reims et la Caisse d'épargne de Coulommiers.

Enfin, avec le troisième mode, les fonds de la participation sont versés au nom et pour le compte de chaque participant, dans une caisse d'État (en général la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse) ou dans une compagnie d'assurances. Les fonds ne sont plus ici, même sous la forme de titres, comme dans le cas précédent, conservés dans la caisse de la maison ou déposés dans une banque. La séparation est complète entre l'actif de l'établissement et le capital des participants, à qui un maximum de sécurité est donné.

L'imprimerie Chaix dépose les fonds de la participation à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse. Chez Mame et fils, imprimeurs-éditeurs à Tours, « les deux tiers de la somme revenant à chaque participant seront placés à la Caisse nationale des retraites, capital réservé pour les héritiers ».

La maison Caillard et C^{ie}, constructeurs-mécaniciens au Havre, agit différemment : elle « dépose le capital de prévoyance à intérêts composés dans une compagnie d'assurances ».

En appliquant dans sa maison, soit le système de la rente viagère, soit celui de la constitution du patrimoine, le patron a donc le souci de favoriser et d'encourager l'épargne parmi ses salariés, et d'assurer le plus de sécurité possible à ces épargnes, dont le placement lui incombe, avant qu'il ne les remette d'une façon définitive aux bénéficiaires, lorsque ceux-ci rempliront les conditions prescrites.



Dans plusieurs des maisons, enfin, que nous avons eu l'occasion de citer dans nos développements précédents, nous trouvons, prévus par le règlement organisant la participation, des *Comités consultatifs*. Les patrons de ces maisons, tout en cherchant à encourager l'esprit d'épargne, ont également le souci de développer ce que l'on peut appeler l'éducation administrative de leurs subordonnés, en les associant, jusqu'à un certain point, à la gestion des intérêts de la participation aux bénéfices qu'ils ont créée dans leurs entreprises.

Il n'est pas question, par le moyen de ces *Comités consultatifs*, de constituer un contrôle ouvrier; nous avons dit (1) que la participation aux bénéfices excluait toute immixtion du personnel dans la tenue des écritures (2). Ces *Comités*

(1) Voir plus haut, pages 24 et 25.

(2) Charles Robert s'est longuement étendu sur ce sujet. « Je crois pouvoir dire, sans exagération, a-t-il affirmé, que de la solution de cette question dépend entièrement l'avenir de la participation des employés et des ouvriers dans les bénéfices. Pour que la participation s'établisse et se propage, il faut que le patron, le propriétaire de l'établissement ou la direction de la société anonyme ne soit pas exposé, comme conséquence de la participation appliquée par lui, à se trouver sous le coup d'une demande d'ingérence dans les comptes fournie par ses employés et ses ouvriers. » (Voir *Enquête de la Commission extra-parlementaire des associations ouvrières*. Troisième partie, pages 22 et suivantes, Paris, Chaix, 1888.)

consultatifs, là où ils ont été organisés, ne fonctionnent que dans le cadre même de la participation. Voici d'ailleurs la résolution, relative à ces comités, qui a été votée au Congrès de la participation de 1900 (1) :

« Il est désirable que les maisons pratiquant le système de la participation aux bénéfices soient pourvues d'un Comité consultatif de conciliation, dont les pouvoirs, clairement et nettement déterminés, laissent absolument intacte l'autorité de la direction ou du patron. Le Comité consultatif, composé d'ouvriers et d'employés, désignés par le patron, admis de droit en raison de leurs fonctions ou de leur ancienneté, ou élus par le personnel, doit être présidé par la direction ou par le patron. »

Que sont ces *Comités consultatifs*?

« Un certain nombre d'entreprises notamment les compagnies d'assurances, quelques maisons financières et industrielles ont réservé à la direction seule la gestion des intérêts de la participation, l'application et l'interprétation des règlements... D'autres établissements, au contraire, en assez grand nombre, ont institué des *Comités consultatifs*, dont les membres, choisis au sein du personnel, délibèrent avec le chef de la maison, sur les améliorations dont le fonctionnement de la caisse de la participation peut être susceptible, sur l'administration des œuvres de prévoyance, la liquidation des comptes, etc., véritables conseils de famille (2). »

Ces *Comités consultatifs* ont donc pour mission, notamment, de donner leurs avis sur les questions qui touchent, soit à l'application du règlement, et sur les modifications

(1) *Op. cit.*, page 257.

(2) *Le Guide pratique*, pages 149 et suivantes.

qui pourraient y être apportées, soit à l'administration des œuvres de prévoyance jointes à la participation aux bénéfices (1).

Leur intérêt primordial est, par conséquent, d'établir avant tout, dans le cadre de la gestion des intérêts de la participation aux bénéfices, des relations suivies entre le chef de l'industrie et le personnel; « bien des préventions et des préjugés s'évanouissent à ce contact. L'éducation administrative des ouvriers et des employés se façonne (2). »

D'une façon générale, ces Comités consultatifs sont composés : du patron qui a toujours la présidence, les ouvriers sont représentés par quelques-uns d'entre eux, désignés soit par l'élection soit par l'ancienneté; comme attributions, ils ont tout ce qui regarde la participation; dans la plupart des cas, ils ne sont appelés qu'à donner un simple avis.

Le *Comité consultatif* de l'imprimerie Chaix fonctionne de la manière suivante : « le *Comité consultatif* comprend les chefs de service, les contremaitres et un certain nombre d'ouvriers et ouvrières, environ quarante personnes. Ce qui est particulièrement digne de remarque dans la tenue de la petite assemblée, c'est la parfaite méthode et la clarté avec lesquelles les questions, bien élucidées d'avance, sont présentées : admission de nouveaux membres, mouvement du personnel participant, mouvement des comptes, etc. Chacun est invité ensuite à formuler ses observations sur les améliorations que peuvent comporter la marche ou les conditions du travail dans le milieu où il est occupé, et le patron a tou-

(1) Voir plus loin, deuxième partie, chapitre premier.

(2) PAUL DELOMBRE, *op. cit.*, pages 17 et 18.

jours l'occasion de prendre quelques décisions utiles. »

A la maison Boissière, couverture et plomberie, « un comité consultatif de surveillance est institué pour seconder M. Boissière dans l'exécution des prescriptions relatives à la participation. Ce comité sera composé du patron, du contremaître, d'un employé et de deux anciens ouvriers (1). »

Des *Comités consultatifs* ont été organisés dans des conditions analogues chez Baille-Lemaire, Barbas, Balas et C^{ie} (ancienne maison Goffinon), Caillard et C^{ie}, Mame et fils, etc. Nous en rencontrons également dans un certain nombre de maisons anglaises et américaines.

Dans d'autres entreprises, l'institution est plus ample : elle se combine alors avec l'accession du personnel au capital. A la maison Leclaire, il y a *le noyau* ; chez Laroche-poubert et C^{ie}, c'est un *Conseil coopératif* ; à la Société du familistère de Guise, le personnel a accès en sa qualité d'associé avec les directeurs et les chefs de service, dans le *Conseil de gérance*.

(1) Article 9 du règlement.

CHAPITRE VII

L'accession à la propriété de l'entreprise.

Si la constitution de la maison, qui introduit chez elle la participation, le permet, les parts de bénéfices *peuvent être affectées à l'acquisition facultative ou obligatoire de parts individuelles de la propriété de l'entreprise.*

On facilite, par ce mode d'emploi, aux ouvriers et aux employés l'accession à la propriété de l'entreprise. Dans ce cas, tout en encourageant l'épargne, on cherche avant tout à associer, d'une façon plus étroite qu'auparavant, les salariés à l'affaire qui les emploie. On n'hésite plus à faire partager au travail les émotions du capital; il doit en vivre les angoisses et les espoirs.

La douzième résolution du Congrès de la participation aux bénéfices de 1900 déclare que : « L'organisation du travail avec la participation aux bénéfices constitue un élément d'instruction professionnelle et d'éducation économique pour tout le personnel » (1).

L'idée contenue dans cette résolution peut être précisée par ces quelques lignes du rapport, qui l'a précédée : « La participation aux bénéfices est au premier chef un moyen d'éducation sociale et professionnelle pour l'ouvrier qui,

(1) *Op. cit.*, pages 188 et suivantes.

par cela même qu'il est intéressé à la réussite d'une entreprise, s'adonne à son travail avec plus d'activité, en même temps qu'il y déploie plus d'intelligence. »

Cet intérêt à la réussite de l'entreprise, qui l'emploie, va avoir pour l'ouvrier ou l'employé une signification particulière, s'il détient une partie de la propriété de l'entreprise, s'il lui est possible d'accéder, dans une certaine mesure, au capital.

La conséquence immédiate de l'emploi de parts de bénéfices à l'acquisition de parts individuelles de la propriété de l'entreprise est la suivante : « Si le participant est admis à avoir une part de capital, il devient par ce fait un véritable associé participant aux pertes comme aux bénéfices » (1).

La participation aux bénéfices constitue, dans ce cas, un moyen d'éducation sociale et économique plus complet qu'il ne l'était avec les modes d'emploi, tels que la rente viagère ou le patrimoine. D'assez graves objections s'élèvent sans doute à l'encontre de cette accession à la propriété de l'entreprise, mais ces objections ne sont pas décisives.

Il n'est pas question, d'ailleurs, d'établir une stricte graduation, quant à leur valeur, entre les différents modes d'emploi des parts de bénéfices, car « tous les modes d'emploi du produit de la participation sont légitimes, comme résultant d'une libre convention... ». Il s'agit de cas d'espèces. C'est au patron et aux ouvriers, en toute liberté, à s'entendre pour l'affectation qu'il convient de donner aux parts de bénéfices; eux seuls, direc-

(1) Treizième résolution du Congrès de la participation de 1900, *op. cit.* pages 194 et suivantes.

tement intéressés, sont à même de prendre une décision en parfaite connaissance de cause.

Cette accession à la propriété de l'entreprise par le moyen d'une participation aux bénéfices préalable mérite d'être étudiée attentivement, car il y a là une mesure qui porte incontestablement en soi une force considérable et qui a fait l'objet de remarquables initiatives.



Le personnel salarié, grâce au jeu de la participation aux bénéfices, achète avec les parts qui lui sont attribuées des actions de l'entreprise qui l'emploie, et devient ainsi, dans la proportion de ces acquisitions, un associé. Il détient une part du capital et a, en principe, tous les droits des actionnaires ordinaires (1). Mais, participant aux gains, il participe aux pertes pour le montant des actions qu'il possède.

Le personnel est doublement intéressé à la prospérité de sa maison : par l'attribution de parts de bénéfices qui lui est faite chaque année, suivant le fonctionnement normal de la participation, et par la détention de parts de la propriété de l'entreprise, productives de dividendes.

Un tel emploi des parts de bénéfices se justifie par ce fait qu'il est naturel que, donnant son travail à une industrie, tout collaborateur désire acquérir une part de la propriété à la prospérité de laquelle il contribue.

Seulement ce système ne consiste plus, comme les modes d'emploi envisagés jusqu'ici, à consacrer avant tout le produit de la participation à la prévoyance, avec

(1) Voir plus loin, page 109, note 1.

le souci de donner à ces épargnes, que ce soit une pension de retraite ou un patrimoine, le plus de sécurité possible, mais bien à consacrer ce produit à des placements industriels.

Quels sont les avantages et les inconvénients d'un tel mode d'emploi des parts de bénéfices?

« La cession ainsi comprise du capital (employer tout ou partie des capitaux octroyés à titre de participation en parts de propriété dans l'entreprise elle-même) devra donner d'excellents résultats, d'abord parce que cette cession ne peut se faire que lentement, en laissant aux bénéficiaires le temps de s'imprégner des principes qui ont présidé à la fondation de la maison elle-même, ensuite parce qu'elle les prépare à la direction et les habitue à l'idée de conservation des capitaux qu'ils possèdent dans l'entreprise (1). »

Il n'est pas douteux, et l'examen d'un certain nombre de cas pratiques le confirmera, que la participation aux bénéfices aboutissant à cette accession à la propriété de l'entreprise, crée une organisation du travail qui porte l'ouvrier à un niveau supérieur à celui qu'il occupait auparavant. Participant le plus largement possible aux bénéfices, le salarié s'intéressera vraiment à l'affaire.

L'idée d'épargne, sur laquelle nous avons insisté jusqu'ici, n'est pas exclue, mais elle prend une forme particulière. L'on cherche toujours à faire du salarié un propriétaire, seulement sa propriété est une partie de la propriété de l'entreprise, elle est industrielle. C'est l'idée de Jean-Baptiste Godin, fondateur du familistère

(1) Troisième question : rapport de M. Buisson, directeur de l'Association ouvrière *le Travail*; Congrès de 1900, *op. cit.*, page 194.

de Guise, qui domine : « Il ne faut pas que les bénéfices revenant aux travailleurs soient distraits de l'industrie; il faut qu'ils servent à accroître les moyens d'action de l'association (1). »

Enfin, copropriétaire de l'entreprise, le salarié, en même temps qu'il en aura le désir, sera plus à même d'acquérir les connaissances commerciales et professionnelles, qu'exige la bonne marche de cette entreprise; on éveillera, dans son esprit, le désir d'apprendre, le désir de s'instruire.

Mais cette association, à laquelle aboutit cet emploi des parts de bénéfices, si avantageuse au point de vue de l'éducation économique et sociale, ne va pas sans des inconvénients et des risques. Sans doute, rien ne vaut dans les affaires, le stimulant de l'intérêt personnel; mais ne va-t-on pas, d'une part affaiblir la direction des entreprises, par l'immixtion de compétences insuffisantes, et d'autre part soumettre à de redoutables risques industriels les modestes épargnes de l'ouvrier? Et même, sans soulever ces objections, en invitant le salarié à transformer le bénéfice annuel en actions participant aux pertes, ne fait-on pas intervenir, tout simplement, un aléa qui n'est pas dans l'esprit de la participation.

Au Congrès de 1900, M. Cheysson estimait que, l'épargne étant sacrée et ne devant pas courir d'aléa, il fallait seulement préconiser les institutions de prévoyance pour l'emploi des produits de la participation. « Il est bien difficile d'assurer les vieux jours de l'employé. Or, voici une aubaine exceptionnelle que fournit la partici-

(1) J.-B. GODIN : *Mutualité sociale et Association du capital ou Extinction du paupérisme par la consécration du droit naturel des faibles au nécessaire et du droit des travailleurs à participer aux bénéfices de la production* (Paris, 1880, Guillaumin et C^{ie}).

pation. Faisons-en la dotation de la prévoyance pour assurer une pension de retraite avec réversibilité sur la famille (1). »

Ces diverses objections perdent beaucoup de leur importance dans le domaine qui nous occupe, où il ne s'agit que d'institutions librement établies, au moyen desquelles on ménagera prudemment cette accession à la propriété de l'entreprise; le patron conserve l'initiative entière. Cette accession n'aura lieu que lentement et ne sera pas une prise de possession soudaine et brutale. De plus, les nouveaux actionnaires, par le jeu de la participation, n'auront comme pouvoirs, que ceux que la loi donne normalement aux actionnaires ordinaires. Libre ensuite au patron de faire plus s'il le veut, et de s'entendre directement avec son personnel pour créer telle institution spéciale qu'il voudra.

Quant aux risques que l'on fait courir au produit de la participation placé en valeurs industrielles, là encore l'objection n'est pas si grave qu'elle apparaît à première vue. Il y a épargne et épargne : il ne s'agit pas de conseiller à l'ouvrier de mettre des sommes économisées par lui sur son salaire ordinaire dans des affaires commerciales; il s'agit uniquement de « sa part dans les bénéfices éventuels de l'entreprise, c'est-à-dire d'un surcroît de rémunération alloué en dehors du salaire ».

Il n'est guère dangereux d'engager l'ouvrier à employer tout ou partie de ce qu'il reçoit ainsi, à devenir lui-même un jour, au besoin, le maître de son instrument de travail. Il ne faut pas hésiter, au contraire, à donner le

(1) *Op cit.*, pages 196 et 197.

maximum d'efficacité à l'emploi de ces fonds provenant de la participation.

« Si, prise en soi, la participation ne tolère ni responsabilité pour le personnel, ni intervention dans la gestion, elle peut par contre, grâce aux épargnes supplémentaires qu'elle favorise, aider à de libres achats d'actions de l'entreprise où elle existe. Sans doute, l'employé et l'ouvrier, demeurés les associés de l'affaire, auront à en courir toutes les chances dans la proportion de leurs mises de fonds. Mais, de même que pour tout placement de capitaux, la réflexion s'imposera : le rôle et la puissance de l'association auront été mieux aperçus. Qui dit valeur mobilière, dit, en principe, liberté de mouvement, et si les fonds versés demeurent dans l'entreprise, le propriétaire reste maître d'en sortir (1). »



Cette accession à la propriété de l'entreprise a été ménagée dans les différentes maisons, qui utilisent ce mode d'emploi des parts de bénéfices, selon des modalités très diverses. Quel que soit le système employé, l'acquisition de parts individuelles de la propriété de l'entreprise peut être facultative ou obligatoire.

Un premier système consiste dans l'allocation au personnel d'une participation destinée, en tout ou en partie, à l'acquisition d'actions de l'entreprise. Procédant différemment, on peut avoir recours à une distribution immédiate de la part de bénéfice sous forme d'actions; ou encore, allouer des actions à titre gratuit. Dans ces der-

(1) Rapport de M. Paul Delombre, *op. cit.*, pages 22 et 23.

nières hypothèses le personnel accédera à la propriété de l'entreprise par le jeu d'une participation aux bénéfices, fonctionnant sous forme d'attribution d'actions, puisqu'il recevra, en paiement de sa part de bénéfice, des actions de l'entreprise. Le trait commun de ces différents systèmes c'est que, en fin de compte, les actions sont souscrites (soit volontairement, soit obligatoirement) par le personnel salarié d'une entreprise; le personnel libère ces actions, soit exclusivement, soit au moins en partie, à l'aide de sommes provenant d'une participation aux bénéfices accordée par l'établissement employeur, cette participation fonctionnant sous forme de paiement en espèces ou de paiement immédiat en actions.

Quelques exemples français, anglais et américains vont préciser ces différents points.

En France, à la Société du familistère de Guise, Colin et C^e, usines, fonderies et manufactures d'appareils de chauffage (ancienne maison Godin), la transformation des parts de bénéfices en parts de capital est obligatoire.

Conformément aux dispositions statutaires, le capital est à l'heure actuelle complètement passé entre les mains du personnel (1). Avec raison le fondateur du familistère

(1) Voici par quelles combinaisons le capital est passé entre les mains du personnel. Le fonds social, c'est-à-dire les apports du fondateur, s'élevait à 4.600.000 francs (13 août 1880). Prenons le résultat du premier exercice. Après avoir défalqué des bénéfices réalisés tout ce qui est relatif aux charges sociales, supposons qu'il reste un dividende de 400.000 francs. Ces 400.000 francs sont versés en espèces entre les mains du fondateur, mais son certificat d'apports est diminué de pareille somme. Les 400.000 francs ainsi remboursés sont convertis en titres d'épargne (parts d'intérêts, c'est-à-dire parts de commandite), et distribués entre les membres de la Société dans les conditions fixées par les statuts. Après ce premier exercice, le capital se décomposera en

disait, en 1883 : « A un moment donné, je serai complètement remboursé de mon capital; les ouvriers auront pris ma place; mais les dispositions statutaires sont telles, que le remboursement se continuera indéfiniment, et portera sur les anciens titres, de sorte que l'établissement sera toujours aux mains des travailleurs en exercice. »

Comment est organisée la Société (1)?

La Société comprend des *associés*, dans l'établissement depuis 5 ans au moins, âgés de 25 ans; des *sociétaires*, dans l'établissement depuis 3 ans, âgés de 21 ans; des *participants*, âgés de 21 ans, depuis 1 an au moins dans l'établissement; des *auxiliaires* appartenant au personnel ou n'ayant pas encore les titres suffisants pour être participants.

« La répartition des bénéfices a lieu comme suit : au fonds de réserve, et depuis que ce fonds de réserve est complété, au capital et au travail, 25 0/0; au capital, représenté par le total de ses intérêts, et au travail représenté par le total de ses appointements et de ses salaires (2), 50 0/0; aux capacités (administrateur-gérant, conseil de gérance, conseil de surveillance, etc.), 25 0/0. Les dividendes du capital sont payés en espèces; ceux des associés, des sociétaires et des participants, leur sont remis sous forme de titres d'épargne; ceux des auxiliaires

4.200.000 francs d'apport, restant la propriété du fondateur, en 400.000 francs de titres d'épargne répartis entre les membres de la Société. Il devait en résulter évidemment qu'après un certain nombre d'exercices, les 4.600.000 francs d'apport du fondateur étaient entièrement convertis en titres d'épargne. (Voir notice sur les institutions du familistère de Guise, publiée à l'occasion de l'Exposition universelle de 1900.)

(1) Voir le *Guide pratique*, pages 103 et suivantes, pages 200 et suivantes.

(2) Voir plus haut, page 39.

alimentent une caisse d'assurances mutuelles. Indépendamment de la part dans les bénéfices, le capital touche un intérêt fixe et annuel de 5 0/0, qui est considéré comme le salaire du capital, et prélevé, bien entendu, avant la fixation du bénéfice net. »

Voici un exemple de répartition :

L'exercice 1909-1910 a donné un bénéfice net de	Fr.	756.507 63
Part des capacités 25 0/0.	189.126 63	
Au fonds de réserve. . .	36.223 »	
Fr.		225.349 63

Restait à répartir entre le capital et le travail.	Fr.	531.158 »
--	-----	-----------

Le capital étant de 5.750.000 francs, ses intérêts à 5 0/0 se sont élevés à. . . 287.500 »

Les associés et leurs assimilés ont touché dans l'année un salaire de 799.343 fr. 15c. qui multiplié par 2 donne 1.598.686 30

Les sociétaires et leurs assimilés ont gagné 368.700 fr. 22 c. et participent pour 368.700 fr. 22 c. $\times$ 1,5 soit. . . . 553.050 32

Le salaire des participants s'est élevé à. 1.785.656 90

Celui des auxiliaires à. 746.311 98

Le capital et le travail sont donc représentés pour la somme totale de. . . Fr. 4.971.205 50

Dès lors, le pourcentage est donné par la formule :

$$\frac{531.158 \times 100}{4.971.205,50} = 10,68 \text{ 0/0.}$$

Les dividendes sont fixés comme suit :

Capital . . .	287.500	»	×	10,68 0/0 =	30.705	»
Associés . .	1.598.686	30	×	10,68 0/0 =	170.746	»
Sociétaires. .	553.050	32	×	10,68 0/0 =	59.066	»
Participants.	1.785.656	90	×	10,68 0/0 =	190.710	»
Auxiliaires. .	746.311	98	×	10,68 0/0 =	79.937	»
TOTAL. Fr.					531.158 (1)	

Il ne faut pas oublier, d'ailleurs, que les possesseurs du capital sont des ouvriers et des employés de l'usine, qui déjà prennent part au dividende du travail.

Comme le disait en matière de conclusion la *Notice sur le Familistère*, cette institution peut servir de champ d'études aux imitateurs sincères et de bonne volonté. En effet, cette expérience a résisté aux attaques du temps, et, au lendemain de la guerre, l'entreprise a puisé dans l'association étroite du capital et du travail, de nouvelles forces pour redresser ses ruines.

A la maison Leclaire, Brugnot et C^{ie} (2), sous une forme assez particulière il y a participation du personnel au capital. Le capital social est fourni en partie par les gérants et en partie par la *Société de prévoyance et de secours mutuels des ouvriers et employés de la maison Leclaire*. « Les gérants sont élus par l'élite du personnel, le *noyau*, composé d'environ 140 ouvriers et employés connaissant à fond leur métier, d'une conduite et d'une moralité irréprochables. Les membres du *noyau* sont eux-mêmes nommés par l'Assemblée générale du *noyau*. » La mise sociale des gérants n'est fournie que par l'accumulation de leurs parts dans les bénéfices annuels... La fortune de

(1) *Le Guide pratique*, page 204.

(2) Voir plus haut, en ce qui concerne cette maison, pages 50 et 62.

la Société de secours mutuels, commanditaire, a d'ailleurs la même source : elle est le résultat de l'accumulation des parts de bénéfices qui ont été attribuées à la Société, d'abord à titre bénévole, ensuite en sa qualité de commanditaire. Sur ces bénéfices, 15 0/0 reviennent aux gérants, 35 0/0 à la Société de prévoyance et de secours mutuels, et 50 0/0 aux ouvriers et employés. L'entreprise fondée par Leclaire est entièrement la propriété des collaborateurs qui y travaillent, et sa constitution fait émaner du personnel même le principe d'autorité, mais avec de sérieuses garanties. Ce sont les membres du *noyau* qui forment les cadres de l'armée industrielle. C'est le noyau qui élit les gérants (mais ceux-ci sont nommés à vie); c'est lui qui élit chaque année huit membres d'un comité de conciliation composé de cinq ouvriers, de trois employés et d'un gérant, président de droit; c'est du noyau que sortent les membres de la Société de prévoyance et de secours mutuels (1).



A l'encontre du système employé dans les maisons précédentes, à la papeterie Laroche-Joubert et C^{ie}, à Angoulême (2), la transformation des parts de bénéfices en parts de la propriété est facultative. La part revenant à chacun lui est définitivement acquise, mais le personnel est admis à demander l'ouverture d'un compte de dépôt; parmi les modes offerts aux intéressés, est prévue la participation au capital social. Elle a lieu sous la forme suivante : « Lorsque les économies et les bénéfices accumulés d'un

(1) Voir le *Guide pratique*, pages 97, 107 et 154.

(2) Voir plus haut, concernant cette maison, pages 42, 46 et 50.

coopérateur ont atteint 1.000 francs ou plusieurs fois 1.000 francs, ce coopérateur peut être admis à employer cette somme à devenir participant du capital, c'est-à-dire commanditaire de la maison, copropriétaire de l'avoir de la papeterie. » « Il en partage dès lors les chances, bonnes ou mauvaises. Les parts du capital sont constituées par des fractions indivisibles de 1.000 francs (1). » « Le Conseil de gérance a le droit de rembourser les commanditaires non coopérateurs, sans qu'il ait à justifier la mesure, pour satisfaire aux demandes de parts, en dehors de toute augmentation de capital; la propriété passe ainsi peu à peu aux mains du personnel. » En instituant ce régime dans la maison, M. Edmond Laroche-Joubert voulait « pour ses collaborateurs plus que les avantages d'un placement rémunérateur. Il voulait élever leur niveau moral en leur permettant de devenir copropriétaires de l'établissement constitué en commandite. »

« Les employés et ouvriers ont la pleine propriété de ces parts de commandite; ils peuvent opérer la cession de leurs titres, ils doivent simplement obtenir l'assentiment préalable du Conseil de gérance qui entend se réserver le choix de ses associés. A leur mort, leurs droits et obligations sont transmis à leurs héritiers. Seulement, si la part individuelle de ceux-ci est inférieure à 1.000 francs, l'un d'entre eux doit représenter auprès de la Société les droits de tous les autres, les parts de commandite ne pouvant être que de 1.000 francs et multiples de cette somme (2). »

(1) Voir le *Guide pratique*, notice sur la papeterie Laroche-Joubert, pages 195 et suivantes.

(2) Rapport de M. André Delombre, pages 28 et suivantes, Exposition internationale de Milan 1906 (Chaix, 1908).

Enfin, complétant les différentes institutions de la participation, un conseil coopératif a été institué, qui tient ses séances plusieurs fois par année; « il est composé des gérants et des membres du Conseil des directeurs, et de membres élus : un employé des expéditions et magasins d'Angoulême, un employé des bureaux d'Angoulême, un délégué des 140 coopérateurs des exploitations de fabrication et des entreprises de façonnage. Ce Conseil est consultatif. Il donne son avis sur toutes les questions qui touchent à l'application du règlement de coopération, et sur les modifications qui pourront y être proposées soit par ses membres, soit par la gérance. Il peut être consulté également sur toutes les questions touchant les règlements intérieurs des ateliers, usines et comptoirs de la maison. Chacun de ses membres peut saisir le Conseil de questions relatives à un règlement (1). »

En 1921, « les collaborateurs actuels et un certain nombre d'employés et ouvriers du service actif possèdent ensemble environ le tiers du capital social ».

La Société anonyme des anciens établissements Paillard, fabrique de couleurs, encres, etc., à Paris, a créé une participation aux bénéfices et des obligations spéciales (2).

« Dans la limite prévue aux statuts de la Société, il sera créé exclusivement pour les coopérateurs des obligations spéciales, dites *obligations de coopérateurs* d'une valeur nominale de 100 francs, ces obligations seront nominatives, mais il n'en sera pas créé de titres représentatifs;

(1) Voir les opuscules déjà cités.

(2) Voir le règlement et un extrait des statuts de la maison Paillard dans le *Bulletin de la participation*, tome XXXIX, 1917, pages 178 à 196; voir surtout l'article 9 du règlement.

la propriété en sera certifiée par un carnet établi au nom de chaque coopérateur. Elles ne pourront être cédées par leur titulaire qu'à d'autres coopérateurs. Les obligations des coopérateurs auront droit à un intérêt fixe, prévu aux statuts de la Société, et en sus, éventuellement à un dividende variable, prévu aux mêmes statuts. Chaque émission annuelle d'obligations de coopérateurs ne pourra excéder le total de la part de bénéfices effectivement distribuée aux coopérateurs, selon les statuts. » Ces obligations ne peuvent être souscrites qu'avec les fonds provenant des parts de bénéfices allouées aux participants.

La maison Paillard a donc, en créant ces obligations, laissé à ses collaborateurs la faculté de faire fructifier pour eux-mêmes, et dans la maison où ils travaillent, une partie de leurs économies; et c'était un moyen pour la Société de leur faire mieux sentir qu'ils devaient être aussi des associés. « Les collaborateurs peuvent et doivent eux-mêmes défendre leur argent; ils travaillent pour eux et savent que toute perte de temps, toute négligence, toute malfaçon leur enlève une partie de ce qui devait leur revenir et qu'au contraire chaque effort apporte une amélioration aux résultats dont ils auront leur part. »

Les grands magasins de la *Samaritaine* ont institué, en faveur de leur personnel, en même temps qu'une large participation aux bénéfices, avec paiement en espèces des parts (1), l'accession au capital de l'entreprise. En règle générale, les actions de la Société, de 1.000 francs chacune (exception faite des 18.000 actions comprises dans la

(1) Voir plus haut, page 43 et page 63.

dotation de la fondation Cognacq-Jay), doivent être possédées de préférence par le personnel de la maison et, en cas de décès des employés ou ouvriers titulaires, être rachetées par d'autres membres du personnel. Voici quelques renseignements complémentaires donnés par les statuts :

« ... Dans le cas d'augmentation du capital, les propriétaires des actions déjà créées auront un droit de préférence proportionnel au nombre de leurs titres pour la souscription de nouvelles actions.

» Toutefois l'Assemblée générale, au moment où elle autorisera ladite opération, pourra décider que le droit de préférence réservé aux anciens actionnaires portera seulement sur la moitié ou sur une portion moindre des titres à souscrire, le placement du surplus étant confié à la gérance, qui le fera au mieux des intérêts de la Société, mais qui devra, avant tout, donner au personnel de la Société un droit de préférence en commençant par le personnel non encore actionnaire. (Article 9 des statuts de la Société.)

» Les actions sont nominatives; elles ne pourront jamais être converties en titres au porteur. (Article 10.)

» Toutes les transmissions, même celles faites par vente publique ou judiciaire, à des personnes étrangères à la Société, ne seront valables qu'autant qu'elles auront été agréées par la gérance... (Article 12.)

» L'Assemblée générale ordinaire se compose des actionnaires propriétaires de cent actions au moins. Toutefois, les propriétaires de moins de cent actions peuvent se réunir pour former ce nombre et se faire représenter par l'un d'eux. (Article 38.)

Déjà 4.760 employés et ouvriers sont aujourd'hui actionnaires de la maison.

Le revenu, intérêt et dividende, atteint par chaque action de 1.000 francs :

En 1914-1915, 63 fr. 96 c.; en 1915-1916, 66 fr. 94 c.; en 1916-1917, 73 fr. 41 c.; en 1917-1918, 93 fr. 37 c.

Le 27 novembre 1919, l'adresse suivante a été adoptée à l'unanimité des employés et ouvriers de la *Samaritaine* et présentée à M. et M^{me} Cognacq :

Les membres du personnel ont compris que... « par une large intuition des aspirations modernes, vous n'aviez pas voulu avoir en face de vous des employés, des coopérateurs et des associés.

» Vous leur avez donné, par l'ensemble des institutions dont vous les faites bénéficier, cette conviction génératrice d'activité et de féconde ardeur, que désormais leur effort était directement productif des plus sérieux avantages pour chacun d'eux, en même temps que pour tous... (1). »

Le cas du *Bon Marché* n'est pas identique à celui de la *Samaritaine*. C'est avec leurs seules économies que les employés du *Bon Marché*, comme nous aurons l'occasion de le dire, ont acheté leurs actions, la Prévoyance Boucicaut (2), alimentée par une participation aux bénéfices, constituant une institution tout à fait indépendante de l'accession à la propriété; au contraire, rien n'empêche les employés de la *Samaritaine* (sinon pour les titres achetés par eux dès le début en 1914 ou en 1915), de compléter les économies qu'ils consacrent à l'acquisition

(1) Voir *Bulletin de la participation*, tome XLI, 1919, pages 146 et suivantes.

(2) Voir plus haut, page 73, note 1.

d'actions par des sommes provenant de la participation aux bénéfices, qui leur sont, pour la plus grande partie, payées comptant. Cependant, déjà avec cet exemple, le rapport existant entre les parts de participation et l'acquisition de parts de la propriété de l'entreprise est plus vague que dans les précédents; il peut d'ailleurs complètement cesser d'exister (1), la participation au capital s'effectuant alors sans le concours d'une participation préalable dans les bénéfices (2).



En Angleterre (3), l'exemple le plus remarquable de parts de bénéfices consacrées à l'acquisition de parts de la propriété de l'entreprise est celui qui est offert par la Compagnie du gaz du sud de Londres (*South Metropolitan Gas Company*), que dirige actuellement M. Charles Carpenter, où la participation aux bénéfices, fondée par M. Georges Livesey, fonctionne depuis 1889. Ce n'est qu'en 1910 que les règles, qui instituent la participation aux bénéfices, ont reçu leur forme définitive; « elles consacrent essentiellement l'obligation, pour les bénéficiaires, de laisser l'intégralité de leurs parts dans le fonds social ». Les deux moitiés de la prime sont maintenant obligatoirement converties en actions de capital.

En 1920, un acte du parlement a modifié la base de la

(1) Voir plus loin, pages 111 et suivantes.

(2) La transformation de parts de bénéfices en parts de la propriété de l'entreprise est encore en vigueur dans d'autres industries en France, aux mines de Carvin, aux anciens établissements Mègemond, à Bort (Corrèze). Elle existe aussi en Hollande, à l'imprimerie Van Marken, à Delft, etc.

(3) Voir pour l'Angleterre, le rapport sur la participation aux bénéfices publié par le Ministère du travail, à Londres. (*Op. cit.*, plus haut, page 48 et note 1.)

participation (1). Après le paiement de 5 0/0 aux actionnaires ordinaires, « le surplus des profits de la Compagnie est réparti dans les proportions suivantes : 3/4 aux abonnés et 1/4 par parties égales aux actionnaires ordinaires et au personnel co-associé ». Le prix de base du gaz est fixé à 11 d. (11 deniers, c'est-à-dire 11 pence) par therme (2), correspondant à environ 22 centimes 7 par mètre cube. Le surplus du profit mentionné ci-dessus ne peut résulter dès lors que du fait que le prix demandé à l'abonné descend plus bas que ce chiffre. La suppression de l'échelle mobile a simplifié le système.

Les salariés, qui ont la pleine propriété de leurs titres acquièrent leur qualité d'actionnaires sans avoir à subir de prélèvement sur leurs salaires.

L'article 18 du règlement décide qu'il sera élu un « Comité de direction composé du président de la Compagnie et d'autres membres désignés par le Conseil d'administration, jusqu'à concurrence de trente-cinq et un nombre égal élu par le personnel propriétaire, proportionnellement au nombre employé dans chaque usine, dépôt et comptoir de la Compagnie »; l'article 20 dit

(1) Avant 1920, la prime sur les bénéfices, accordée aux ouvriers, était réglée par une échelle mobile, de telle sorte que l'élévation du montant de cette prime dépendait de la réduction du prix du gaz.

Voici, à titre d'exemple, l'échelle des tantièmes, citée dans le *Guide pratique* de 1912 :

« Si le prix du gaz dépasse 3 shillings par 1.000 mètres cubes, pas de tantième.

» A 3 shillings, le tantième est de 3/4 pour cent.

» A 2 sh. 11 p., — — 1 1/2 —

» A 2 sh. 10 p., — — 2 1/4 —

» A 2 sh. 9 p., — — 3 —

» A 2 shillings, — — 9 3/4 — , etc. »

(2) Le therme désigne une nouvelle unité légale pour la vente du gaz en Angleterre, en remplacement de 1.000 pieds cubes.

qu'« en cas de désaccord sur l'interprétation de ce règlement la question sera soumise au Comité, dont la décision sera définitive ».

Enfin, depuis 1898, les statuts prévoient la présence au Conseil d'administration de la Compagnie de trois représentants du personnel.

Les bénéfices distribués en 29 ans, de 1889 à 1917, représentent une somme de £ 771.804 (19.295.100 francs) et correspondant à une majoration de 2 1/4 à 9 3/4 0/0 des salaires. En 1920, 5.400 participants possèdent ensemble, en actions de la Compagnie, un capital de £ 425.000 (10.625.000 francs); sur les dix administrateurs de la Compagnie, on en compte trois issus du personnel (1).

Un régime, analogue à celui qui existe à la Compagnie du gaz du sud de Londres, est en vigueur, avec certaines variantes parfois, dans la plupart des Compagnies du gaz. A l'une de ces Compagnies, par exemple, *The Gaz Light and Coke Co.*, où la participation existe depuis 1909, l'institution a déjà groupé 8.680 adhérents, détenant ensemble £ 183.000 (4.575.000 francs) du capital social, sans compter un chiffre de £ 103.600 (2.590.000 francs) de dépôts, productifs d'intérêts. M. Milne Watson a écrit à ce sujet : « J'ai acquis la conviction que le régime a eu pour résultat d'améliorer les relations entre la Compagnie et son personnel, en associant les intérêts des participants à ceux des actionnaires... La possession d'une partie aussi notable du fonds social doit encourager vivement les ouvriers au travail (1). »

(1) Voir la brochure de M. Carpenter, *Industrial Copartnership*, by CHARLES CARPENTER, London, 1921.

(1) *Op. cit.*

Dans d'autres maisons, au lieu que soit allouée au personnel une prime de participation, destinée, tout ou partie, à l'acquisition d'actions de l'entreprise, la participation aux bénéfices fonctionne sous la forme d'attribution directe d'actions, qu'il y ait distribution immédiate de la prime sous forme d'actions ou allocation d'actions à titre gratuit.

Dans l'importante fabrique de savons, Lever frères, Limited, à Port-Sunlight, les bénéfices sont partagés, après paiement du dividende aux actions de préférence et un intérêt au capital, entre les porteurs d'actions ordinaires et les ouvriers participants coassociés. Sont émis, à cet effet, des certificats d'association et des certificats de préférence « délivrés aux chefs de service et aux employés ou ouvriers âgés d'au moins 22 ans et comptant 4 années de bons et loyaux services... La veuve a droit à la réversibilité de ces certificats... Les certificats de participation reçoivent un intérêt annuel de 5 0/0. A la fin de 1919, le nombre des participants avait passé à 6.900; les dividendes distribués à titre de participation se sont élevés à £ 206.143 (\$ 153.575 francs), soit à plus de 875 francs par tête. »

Enfin, à la manufacture de draps Jt. and L. Taylor, Limited, « après prélèvement pour l'amortissement et versement de 50/0 aux actions, le surplus des bénéfices est réparti proportionnellement entre le capital et le travail, celui-ci étant représenté par le montant total des salaires ou appointements ». Pour avoir droit à la part bénéficiaire, il suffit d'avoir été occupé pendant un an dans la maison; « cette part est doublée après 21 ans d'âge et 5 ans de services et à condition, en sus, de posséder un

capital actions égal à une dernière année de salaires ». La part est distribuée sous forme d'actions libérées. Les titres ainsi distribués au personnel ne donnent pas le droit de voter aux assemblées générales, mais comportent le même dividende que pour les actionnaires ordinaires (1). Les parts et dividendes déjà distribués dépassent 8.250.000 francs; actuellement le personnel détient plus de la moitié du capital social. Récemment un Comité de participation a été institué; il met en rapport la direction avec les ouvriers, car il comprend les six chefs de services, le secrétaire général, dix représentants du personnel supérieur, dix délégués des cadres et dix délégués des ouvriers.

*
* *

Aux États-Unis, d'importantes maisons ont également organisé, en même temps qu'une participation aux bénéfices, l'accession de leur personnel à la propriété du capital. Des systèmes, assez différents, sont usités (2).

La Société désignée dans le rapport du Ministère du travail américain par le numéro 5, remet à son personnel des actions à titre de parts bénéficiaires : « Tout employé ou ouvrier comptant deux ans de services à l'usine, et qui s'engage à déposer entre les mains de la Compagnie,

(1) Voir, plus loin, page 109, note 1.

(2) Voir plus haut, *op. cit.*, page 47, note 3. Dans le rapport publié en 1917 par le Ministère du travail américain, une analyse de 12 systèmes-types de participation aux bénéfices suit l'exposé général. Chacun des 12 systèmes porte un numéro, le n° 1, le n° 2, etc., sans que figurent les noms des établissements. Ces derniers sont bien nominativement énumérés dans une liste spéciale, mais celle-ci ne renvoie pas à l'analyse des 12 systèmes-types. C'est pourquoi, en résumant un système instituant la participation du personnel au capital de l'entreprise, nous ne pourrions pas toujours citer le nom de l'établissement.

avec faculté de rachat, les actions qu'il aura reçues comme sursalaire, devient participant. »

Au 31 décembre 1914, le personnel participant possédait 67,8 0/0 des actions ordinaires de la Compagnie, ce qui fait ressortir l'importance des bénéfices distribués (1).

A la Compagnie désignée par le numéro 6, les parts bénéficiaires, accumulées aux comptes individuels du personnel, sont placées, par les soins de la direction, en actions ordinaires ou de préférence de la Société, évaluées au cours du marché. « A la fin de chaque exercice, on distribue en bons ou « primes » un tant pour cent des appointements ou salaires égal à l'intérêt attribué au capital. Dès que les primes accumulées sont suffisantes, on achète pour le compte de l'employé une ou plusieurs actions de préférence de la Compagnie. Les actions achetées pour le compte des employés et ouvriers sont leur propriété absolue et ils peuvent les vendre quand ils le veulent. Toutefois ils sont tenus de déclarer, au préalable, leur intention à la direction. » En dehors de ces primes, les salariés peuvent acheter des actions de la Compagnie avec leur économies.

A la Compagnie Edison d'éclairage de Brooklyn, type

1) En général, toutes les entreprises, en France, en Angleterre, aux États-Unis, qui cèdent à leur personnel des actions, prennent des précautions pour éviter que leurs actions, remises à titre de parts bénéficiaires, ne tombent pas entre des mains étrangères. Cela est très naturel, car des cessions d'actions faites sans réflexion par le personnel, risqueraient non seulement de déprécier la valeur générale des titres, mais aussi de fausser le principe même de la participation, puisque les bénéfices profiteraient à des personnes étrangères aux affaires de la Société et qui n'auraient pas concouru à sa prospérité.

Dans l'entreprise américaine en question, on oblige les participants par un contrat en règle à ne céder leurs actions à des tiers qu'après les avoir, au préalable, offertes à la Société, qui pourvoira à leur rachat au moyen d'un fonds spécial figurant au passif à côté du fonds d'amortissement.

n° 7 dans le rapport, les parts bénéficiaires sont portées au crédit des employés et ouvriers; elles sont capitalisées pendant trois ans et le produit en est employé alors à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie. Ainsi, un employé qui commence à recevoir des bénéfices en janvier 1911 est simplement crédité de ses parts successives jusqu'en janvier 1914. On lui délivre alors en échange de ses parts cumulées un certain nombre d'actions de la Compagnie. Les actions remises au personnel comme parts bénéficiaires ne peuvent pas faire l'objet de transactions.

A la Société désignée par le numéro 9, 25 0/0 des bénéfices nets sont attribués aux participants, auxquels on laisse la faculté de placer leurs économies (qui peuvent comprendre des sommes provenant des 25 0/0), dans l'affaire. « A cet effet, la Compagnie émet au pair, en faveur de son personnel, des certificats de 50 dollars rapportant 6 0/0 d'intérêts payables semestriellement. »

Enfin, à la *N. O. Nelson Manufacturing Co.* (fabrique de fournitures pour plombiers, à Saint-Louis, Missouri), les consommateurs sont appelés avec les salariés à accéder à la propriété de l'entreprise. « M. Nelson reçoit un chiffre d'appointements et il est alloué au capital-actions un intérêt de 6 0/0. Le bénéfice net est divisé en deux parties égales; la première revient au personnel et elle est répartie entre les participants au prorata des traitements et des salaires; la deuxième est distribuée aux clients de la maison qui ont acheté dans l'année pour plus de 500 francs de marchandises; cette distribution a lieu sur les bases du bénéfice réalisé sur leurs achats. Les participants collaborateurs comme la clientèle, reçoivent le montant de leurs parts en actions de l'entreprise. Par

ce procédé, la propriété de la fabrique se transmet graduellement au personnel et aux « clients ».

L'accession à la propriété de l'entreprise existe encore dans de nombreux établissements américains; nous n'en dirons rien, car ils ne pratiquent qu'une participation limitée, c'est-à-dire que seul en bénéficie le personnel supérieur, employés principaux chargés de la direction et de la surveillance de l'entreprise. En moyenne, avec la participation limitée, les bénéfices sont distribués 60 0/0 en espèces et 40 0/0 en parts de capital.

*
* *

Que ce soit en France, en Angleterre ou aux États-Unis, dans les exemples que nous avons étudiés jusqu'ici, la participation au capital s'effectuait, au moins en partie, avec le concours d'une participation préalable dans les bénéfices.

Il n'en est pas toujours ainsi, car dans un certain nombre d'établissements, la participation au capital s'effectue sans aucune participation préalable dans les bénéfices. Les actions sont alors souscrites, volontairement ou obligatoirement, par le personnel salarié de l'entreprise, qui les paie uniquement de ses propres deniers. Les actions sont seulement cédées à des conditions de faveur spéciales.

Ces actions n'ont que bien peu de rapport avec les institutions de participation que nous avons examinées; leurs souscripteurs bénéficient simplement, soit en ce qui concerne les conditions d'émission, soit quant au mode de libération des actions, de certaines facilités, de certains avantages dont ne jouissent pas les actionnaires ordinaires. D'autre part, comme c'est avec leurs propres deniers que

les salariés vont acquérir ces parts de capital, l'objection que nous avons rencontrée plus haut (1), a ici toute sa valeur.

« On ne peut pas ne pas être préoccupé des risques que courent ainsi de modestes épargnes, qu'une crise industrielle peut subitement compromettre ou anéantir » ; et si l'on prend comme exemple le trust de l'acier à New-York, « cette appréhension est d'autant plus sérieuse que, pour ne pas laisser les actions parvenir principalement aux employés à gros traitements, la faculté de consacrer à cet achat la proportion la plus forte du gain annuel a précisément été donnée aux travailleurs ayant les gains les plus faibles » (2).

Néanmoins, il nous a paru utile de mentionner des initiatives telles que celles du *Bon Marché* en France, ou du trust de l'acier en Amérique, afin de donner une vue d'ensemble, aussi complète que possible, des institutions facilitant aux salariés leur accession à la propriété de l'entreprise. Car cette participation au capital (nous préférons qu'elle suive, qu'elle complète une participation aux bénéfices préalable) nous paraît d'autant plus devoir être retenue, qu'elle tend réellement à développer, parmi les salariés, une meilleure compréhension de leurs intérêts communs et des difficultés de la production.

« Jusqu'au 31 juillet 1920, la Société du *Bon Marché*, maison Aristide Boucicaut, était en commandite par actions. M^{me} Boucicaut avait choisi les premiers sociétaires parmi les employés les plus méritants ; après elle, l'Assemblée générale de la Société a toujours suivi cette tradition ;

(1) Voir plus haut, page 92.

(2) *Étude d'ensemble*, page 77.

en 1880 le nombre des commanditaires était de 96; il s'élevait en 1890 à 408; en 1900 à 760; en 1914 à 2.050. Le 31 juillet 1920, le capital social de 20 millions, divisé en 128.000 actions, se trouvait être entre les mains d'employés devenus propriétaires de l'établissement. Le morcellement du capital du *Bon Marché* a donc provoqué parmi le personnel un remarquable mouvement d'épargne. En outre, il a développé l'éducation commerciale et administrative de nombreux associés, bien hiérarchisés, qui ont maintenu à la tête de la maison une habile direction. Le 1^{er} août 1920 la Société en commandite a été transformée en une Société anonyme, dont le capital est aujourd'hui de 64 millions, et le droit à la souscription aux nouvelles actions a été réservé aux actionnaires anciens, auxquels pourront venir s'adjoindre des employés et des ouvriers du *Bon Marché* (1). »

Aux établissements Joya, grosse chaudronnerie, à Grenoble, lors de leur transformation en 1920 en Société anonyme au capital de 8 millions, les employés et ouvriers sont venus souscrire, si bien qu'en dehors des directeurs et des employés principaux, 136 d'entre eux ont pris pour 183.000 francs d'actions, presque toutes entièrement libérées.

A l'*United States Steel Corporation* (trust de l'acier) aux États-Unis, « plus de 23.000 actions, ou \$ 2 millions (10 millions de francs) ont été mis à la disposition de 168.000 ouvriers et employés, avec une rémunération assurée de 7 0/0 » (2).

(1) Voir *Bulletin de la participation*, tome XLIV, 1922, page 110, et voir plus haut, page 103.

(2) Voir le *Guide pratique*, pages 121 et suivantes.

En Angleterre, des entreprises comme la teinturerie de Bradford, la Compagnie W. Cory and Sons, limited, l'imprimerie Harell, Watson and Viney, limited, etc., attribuent des actions à leur personnel à des conditions de faveur.

Enfin, dans quelques établissements, ce sont des obligations, et non des actions, qui sont mises à la disposition du personnel. Ainsi chez MM. Japy frères et C^{ie}, manufacturiers, à Beaucourt, 3.000 obligations de 100 francs, dites « *parts de participation de collaborateurs* » ont été mises à la disposition des employés et ouvriers ». Récemment, en 1919, une organisation analogue a été introduite dans les papeteries du Pont-de-Claix; ont été créées « 3.000 obligations nominatives d'une valeur de 100 francs, dites obligations ouvrières, exclusivement réservées au personnel de la Société » (1).

*
* *

Dans toutes les entreprises examinées jusqu'ici, les parts de bénéfices, qu'elles soient payées en espèces, transformées en rentes viagères, ou capitalisées sur des livrets, qu'elles soient des actions, sont toutes individuelles. Le développement de la propriété individuelle est le trait commun à toutes ces initiatives; initiatives heureuses, car l'efficacité, la portée sociale et économique de l'attribution et de l'emploi des parts provenant d'une participation aux bénéfices, sont étroitement liées à cette propriété individuelle.

(1) Voir l'intéressante notice sur cette Société dans le *Bulletin de la participation*, tome XLII, 1920, pages 42 et suivantes.

DEUXIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION COLLECTIVE

Dans cette deuxième partie, nous verrons que le principe d'une participation collective peut être défendu pour des raisons qui diffèrent sensiblement les unes des autres.

Dans un premier chapitre, intitulé : « la participation aux bénéfices proprement dite collective », nous examinerons des modes collectifs d'attribution et d'emploi des parts qui n'ont été réalisés sous cette forme que pour une simple raison d'opportunité, et qui n'en demeurent pas moins étroitement liés à l'ensemble des institutions que nous avons examinées dans la première partie, quant aux préoccupations sociales qui les dominent.

Au contraire, ces préoccupations sociales diffèrent totalement avec la participation collective telle qu'elle a été organisée par la loi de 1917 sur les sociétés à participation ouvrière, ou telle qu'elle est projetée, par exemple, dans deux articles de la proposition de loi présentée par M. Emmanuel Brousse en 1920.

CHAPITRE PREMIER

La participation aux bénéfices proprement dite collective.

Il y a participation aux bénéfices collective lorsque les résultats de la participation sont employés à une œuvre ou à des œuvres intéressant l'ensemble des travailleurs. Une somme, prélevée sur les bénéfices, est consacrée annuellement à des œuvres collectives destinées à l'amélioration du sort des ouvriers.

La participation, telle qu'elle a été instituée librement dans un certain nombre de maisons, sous la forme préconisée et appliquée par MM. Jean Dollfus et Frédéric Engel Dollfus, diffère profondément de la participation collective prévue par la loi de 1917 sur les Sociétés anonymes à participation ouvrière. Elle se rapproche au contraire, tout au moins quant aux buts visés, de la participation individuelle. Il ne s'agit pas, en effet, d'opposer ces institutions à l'ensemble des institutions consacrant la propriété individuelle, que nous avons groupées dans les chapitres qui ont précédé.

La préoccupation des patrons, organisant en faveur de leur personnel salarié une participation collective, est toujours de créer des institutions de prévoyance, de stimuler l'épargne individuelle, de faire éclore dans la pensée du travailleur le désir d'améliorer son sort et celui

de sa famille, et cela grâce à des fonds qui découleront d'un prélèvement sur les bénéfices. Seulement le moyen employé est indirect. Il en est ainsi pour des raisons d'opportunité; parce que, dans ce cas, une participation directe, individuelle, serait difficilement réalisable et donnerait des résultats matériels insuffisants.

Mais, bien que tendant à réaliser une œuvre sociale, sensiblement la même, la participation collective diffère de la participation individuelle sur un point essentiel : la participation collective se distingue fort peu de toute autre forme de patronage, dans laquelle il y a tel ou tel avantage d'ordre général fait à l'ensemble des salariés d'un établissement. Ici, pas de comptes individuels pour la création de patrimoine particulier de chaque ayant droit.

Il est évident qu'avec cette participation, l'ouvrier s'aperçoit mal qu'il a une part dans les bénéfices; il constate simplement l'institution existant à son profit, et c'est à peine s'il peut établir un rapprochement entre deux faits qui pourraient très bien n'être pas dépendants l'un de l'autre. Là, est le point faible de la participation collective; c'est pourquoi, elle ne peut réaliser que d'une façon imparfaite l'œuvre d'éducation économique et sociale, l'école de prévoyance que constitue la participation aux bénéfices.



La participation collective fut exposée aux Congrès internationaux de 1889 et de 1900 (1).

(1) Voir : Compte rendu des séances du Congrès de la participation de 1889 (Chaix, 1890); compte rendu des séances du Congrès de la participation de 1900 (Chaix, 1901); déjà cités.

La résolution suivante fut adoptée, en 1900 :

« Dans les établissements où la répartition entre tous ne donnerait à chacun qu'une faible somme et où le personnel est stable, la participation collective, affectée à des services d'intérêt commun aux participants, est préférable à la répartition individuelle (1). »

A la suite de cette première résolution, il en fut également votée une autre, ainsi conçue :

« Le produit de la participation peut être très utilement employé à stimuler l'épargne individuelle, ou à faire des avances aux ouvriers pour leur faciliter l'acquisition, par annuités, d'une maison. »

Le rapporteur de cette seconde question, préoccupé par le fait que, dans une usine où il y a un grand nombre d'ouvriers et peu de bénéfices, la participation individuelle peut être illusoire, envisageait la possibilité d'employer les sommes provenant d'une participation collective à la constitution d'un fonds commun, qui permettrait soit de servir un intérêt plus élevé aux salariés effectuant des dépôts dans une caisse d'épargne privée créée dans l'établissement, soit de consentir des avances à des salariés qui voudraient acquérir une maison (2).

Dans l'une ou l'autre des deux résolutions adoptées en 1900, le souci dominant est de donner aux produits de la participation le maximum d'efficacité; or l'hypothèse

(1) *Op. cit.*, pages 110 et suivantes.

(2) *Op. cit.*, pages 127 et suivantes. Le rapporteur était M. Lalancé. Il citait l'exemple de la caisse d'épargne établie dans la maison Schæffer-Lalancé et C^{ie}, à Schlestadt (Alsace) : « 541.000 francs de retraites ont été en très grande partie employés à l'achat de maisons ou de champs », et « c'est bien sur les bénéfices que la maison prélève le sacrifice au moyen duquel elle améliore l'intérêt ».

envisagée est celle où les sommes qui pourraient être réparties en fin d'exercice « seraient insignifiantes, ou auraient chance de passer pour si dérisoires que la participation serait un leurre ».

Plutôt que de renoncer à toute participation, ne vaut-il pas mieux créer, grâce à elle, « des œuvres collectives d'intérêt commun dont les avantages seront alors, grâce à cette accumulation des parts plus modestes, sensibles à tous »?

Convaincus qu'il devait en être ainsi, M. G. Steinheil, manufacturier à Rothau, rapporteur en 1889, et M. Alfred Engel, administrateur de la Société Dollfus-Mieg et C^{ie}, rapporteur en 1900, défendirent le principe d'une participation collective.

« Dans les cas très nombreux où la participation aux bénéfices se maintient dans des proportions modestes, j'affirme, en m'appuyant sur une longue expérience personnelle, qu'il vaut mieux s'en tenir à la participation collective. Elle permet de fonder, de maintenir et de perfectionner cette œuvre admirable de secours mutuels, dans la direction de laquelle patrons et ouvriers mettent en commun leurs lumières et leurs expériences (1). »

« La participation indirecte collective, comme nous la comprenons, correspond à la proportion du supplément de salaire dont, de l'avis de tous, l'emploi doit être réservé, ou tout au moins soumis à un réemploi stipulé d'avance... La participation indirecte présentera parfois, il est vrai, un certain aspect de charité... Mais elle assurera au moins aux intéressés les principaux avantages que

(1) *Op. cit.*, page 56, rapport de M. Steinheil.

leur donnerait un intérêt direct dans les bénéfices... (1) »

Enfin, M. Steinheil et M. Alfred Engel ajoutaient qu'ils estimaient, dans tous les cas, que le système qu'ils proposaient pouvait au moins servir de disposition transitoire, d'acheminement facile vers la participation individuelle, but poursuivi avant tout, et dont la participation collective représentait le premier échelon.

En effet, ainsi comprise, une participation collective, alimentant des œuvres tendant à procurer aux salariés, d'une façon indirecte, des avantages assez voisins de ceux qu'ils trouvent dans une participation individuelle, présente un intérêt réel.

Comment organiser pratiquement cette participation collective? Quelle mesure convient-il d'adopter pour elle si l'on veut qu'elle rende les services qu'on en attend?

Dans un rapport de 1880, M. Frédéric Engel-Dollfus estimait que la mesure à adopter était celle de 10 0/0 des salaires annuels; ces 10 0/0, il les subdivisait de la manière suivante : institutions en faveur de l'enfance 1 0/0; logement 1 0/0; secours en cas de maladies 4 0/0; femmes en couches 1/2 0/0; assurances contre les accidents 1/2 0/0; pensions de retraites 3 0/0 (2).

Reprenant ces indications, M. Alfred Engel montra, en 1900, comment les choses s'étaient réellement passées pour l'année 1899, dans un établissement mulhousien qui appliquait les principes préconisés depuis longtemps, et

(1) *Op. cit.*, page 111, rapport de M. Alfred Engel.

(2) Rapport présenté au Comité d'utilité de la Société industrielle de Mulhouse.

que les 10 0/0 indiqués par la théorie se retrouvaient exactement dans la pratique (1).

*
* *

Quelles sont les principales utilisations du fonds commun indivis, dû à la participation collective?

Il s'agit, en général, de secours médicaux et pharmaceutiques en cas de maladies; de secours en argent remplaçant partiellement le salaire qui fait défaut; de pensions de retraites accordées aux salariés invalides ou âgés et même à leurs veuves; de prêts de capital nécessaire pour la construction ou l'acquisition d'une maison; et de l'institution, enfin, d'établissements d'instruction et d'éducation, œuvres d'intérêt commun, sans doute, mais sans qu'en soit complètement absent le souci d'apporter, d'une façon indirecte, un contingent quelconque à l'appui des efforts individuels des ouvriers pour se constituer un capital.

La maison Dollfus-Mieg et C^{ie} (société anonyme d'industrie textile), à Mulhouse, applique la participation collective. Les institutions (2) alimentées par cette partici-

(1) Dans l'établissement en question, les salaires annuels s'élevaient à environ 2.200.000 francs.

On y avait dépensé pour :

		Pourcentage des salaires.
1° L'enfance	Fr. 15.431 90	0,70
2° Le logement.	29.000 »	1,31
3° Les malades et les femmes en couches.	80.157 40	3,27
4° Les assurances contre les accidents	9.466 36	0,43
5° Les pensions.	91.061 »	4,25
	Fr. 225.116 66	9,96

(2) Suivant nos informations, certaines de ces institutions ne sont plus sous l'influence directe de la maison, leur administration ayant été confiée à des patronages ou des comités; d'autres ont trouvé leur réglementation offi-

pation comprennent (1) : les assurances obligatoires consistant dans l'assurance des ouvriers contre la maladie; l'assurance des ouvriers contre les accidents du travail; l'assurance contre l'invalidité et la vieillesse; les assurances sur la vie et les assurances contre l'incendie : la maison accorde une subvention annuelle pour faciliter à ses ouvriers ces assurances; les logements à bon marché la maison Dollfus-Mieg et C^{ie} fait aux ouvriers méritants, sur leur demande, l'avance nécessaire à l'acquisition d'une maison; les pensions, la caisse d'épargne spéciale à la maison, qui donne, pour faciliter l'épargne, un supplément d'intérêt ajouté au taux normal; le réfectoire; la salle d'asile; l'assistance aux femmes en couches.

Dans des conditions analogues, la participation fonctionne dans la maison Steinheil, Dieterlen et C^{ie}, filature et tissage à Rothau (Bas-Rhin) (2).

A la Société Scheurer-Rott et C^{ie}, impressions sur étoffes, à Thann, des dispositions statutaires, semblables à celles qui existent dans les deux précédentes entreprises, organisent la participation collective (3). Là encore, 10 0/0 des bénéfices annuels sont attribués au personnel, et ce prélèvement alimente un *compte d'institutions ouvrières*, créée en 1874, par l'article 55 des statuts :

« Il sera ouvert sur les livres de la Société un compte intitulé : *Compte d'institutions ouvrières*. Ce compte sera

cielle sous la forme de lois sociales, réglementation inspirée d'ailleurs, par les institutions privées qui lui ont servi de modèle et qui continuent, par suite, à exercer leur rayonnement,

(1) Voir *Bulletin de la participation*, tome XII, pages 267 à 281.

(2) Voir *Bulletin de la participation*, tome XXV, pages 35 à 39.

(3) *Idem*, tome XIII, pages 249 à 252.

alimenté au moyen du prélèvement de 10 0/0 sur les bénéfices nets. Il pourra encore être alimenté par les dons qui lui seraient faits.

» Le compte sera débité du montant des dépenses faites pour secours aux ouvriers et aux familles d'ouvriers, et des retraites à servir aux anciens ouvriers et contre-maitres.

» ... Quand le crédit du compte en question sera arrivé à un chiffre tel que ses intérêts assureront pour une durée de cinq années le montant probable du service des retraites, l'Assemblée générale, sur la proposition des gérants, aura à décider la création de nouvelles institutions en faveur des ouvriers, ou le partage entre ceux-ci d'une partie des bénéfices annuels revenant à ce compte.

» Les sommes portées au crédit du *Compte d'institutions ouvrières* lui seront acquises et ne pourront être distraites pour d'autres usages que ceux susmentionnés.

» En cas de liquidation de la Société, le crédit de ce compte sera partagé entre les contremaîtres et les ouvriers au prorata de leur paye et de leurs années de service à la fabrique.

» Mais, au préalable, le service régulier des rentes à servir aux bénéficiaires de retraites devra être assuré au moyen d'assurances sur la vie (1). »

Par conséquent, si les fonds provenant de la participation collective sont destinés avant tout à secourir les nécessiteux et les malades, et à assurer des pensions de retraites aux ouvriers âgés, une participation individuelle est néanmoins prévue, dans le cas de liquidation de la

(1) Voir plus haut, page 122, note 2.

Société, et même auparavant (il suffirait d'une décision de l'Assemblée générale), si le crédit du compte en question est arrivé à un chiffre tel que ses intérêts assureront pour une durée de cinq années le montant probable du service des retraites.

Il n'y a pas que des exemples anciens et cantonnés en Alsace.

Les grands magasins du *Louvre* à Paris, entre autres, dans le cadre d'une large participation collective, ont créé de remarquables institutions de prévoyance et d'assistance.

« L'Assemblée générale des actionnaires de la maison a voté successivement les prélèvements suivants sur les bénéfices pour la création de rentes en faveur du personnel :

Le 10 décembre 1917..	Fr.	1.000.000	»
Le 10 — 1918 . . .		800.000	»
Le 19 — 1919 . . .		3.000.000	»
Soit ensemble .		Fr.	<u>4.800.000</u> »

De plus, une *Réserve de prévoyance* assure les services suivants : « Un capital de 4.000 francs est déposé à la Caisse nationale des retraites en faveur de l'employé ayant six ans de présence ininterrompue dans la maison. Puis une somme de 200 francs est versée chaque année au compte de l'employé jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 50 ans... Les employés qui veulent en outre améliorer leurs retraites par des versements volontaires sont encouragés, à cet effet, par une majoration de 50 0/0 ajoutée par la maison à leurs versements, sans cependant

que cette majoration puisse être supérieure à 300 francs par an (1). »

Ce sont encore les institutions de prévoyance très complètes des forges d'Eurville (Haute-Marne) (2).

Il existe une infinité d'œuvres analogues. La maison Lever Brothers, à Port-Sunlight (3), consacre, par exemple, une part de ses bénéfices à des institutions patronales, « notamment à la construction d'édifices d'intérêt commun, telles que salles de récréation, et au dégrèvement des loyers des nombreux ouvriers qu'elle loge ».

En effet, à toutes les entreprises qui ont institué seulement une participation collective, s'ajoutent celles, très nombreuses, qui, tout en pratiquant la participation individuelle, ont, comme la maison Lever Brothers, créé diverses institutions patronales, alimentées par un fonds commun; il serait trop long de les énumérer et ce serait aussi sortir, quelque peu, du cadre de cette étude.



« Un patron doit, aujourd'hui, disait un industriel parisien, munir sa maison d'institutions de prévoyance; il doit avoir une organisation sociale, comme il a un outillage mieux approprié aux nécessités actuelles, et cela parce que les deux termes ont la même fonction, qui est d'obtenir une fabrication plus active et des produits

(1) Voir le *Bulletin de la participation*, tome XLIII, 1921, page 62.

(2) Voir *Bulletin de la participation*, tome XXXIX, 1917, pages 197 et suivantes.

(3) Voir plus haut, page 107.

meilleurs. Les deux outillages, mécanique et social, ne devraient jamais être séparés. »

C'est bien le but commun poursuivi par l'ensemble des institutions qui précèdent, qu'elles soient le résultat d'une participation individuelle ou même d'une participation collective, telle qu'elle vient d'être décrite.

CHAPITRE II

L'actionnariat collectif de travail organisé par la loi de 1917.

La proposition de M. Henry Chéron, présentée au Sénat en 1916 (reproduisant dans ses grandes lignes un projet de loi que le même sénateur avait déposé comme ministre en mai 1913 à la Chambre des députés), rapportée par M. Charles Deloncle au Sénat, par M. Louis Deschamps à la Chambre, devient la loi du 26 avril 1917, sur les sociétés anonymes à participation ouvrière, complétant la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés (articles 72 à 80) (1).

Le trait caractéristique de la loi de 1917 c'est qu'elle se rattache au système dit des *actions de travail*, ou, selon l'expression de M. Gide, de l'*actionnariat ouvrier* (2). Ce ne

(1) Le détail du vote mérite d'être rapporté, car il n'est pas étranger aux nombreuses critiques adressées à la loi. Au Sénat, venue à l'ordre du jour de la séance du 22 février (*Bulletin de la participation*, tome XXXIX, page 98), la loi fut votée, dans cette même séance, sans aucune discussion en première lecture. De même en seconde lecture, dès le 1^{er} mars, aucune discussion. Soumise à la Chambre, après un rapport de M. Louis Deschamps, elle fut votée le 5 avril, sur une délibération unique, le règlement tout récemment modifié de la Chambre permettant qu'il en fut ainsi si personne ne réclamait une seconde délibération.

(2) Voir sur l'actionnariat ouvrier : ANTONELLI, *les Actions de travail*, 1912, et du même auteur, *Actions de travail et Sociétés à participation ouvrière* dans la *Revue économique internationale*, 1911 ; GIDE, *l'Actionnariat ouvrier* dans la *Revue d'économie politique*, 1910 ; GRANIER, *les Actions de travail*, 1910 ; le comte DE BRIEY, *Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier*, 1914.

sont plus des actions ordinaires, des actions de capital passant aux mains des ouvriers, comme cela a lieu sous des formes plus ou moins différentes dans des maisons comme le *Printemps*, la papeterie Laroche-Joubert, le familistère de Guise, la maison Lever frères ou le *Bon Marché*. L'action de travail est tout autre chose :

« Il s'agit d'actions, comme l'écrit M. Edmond Villey (1), qui seraient *a priori* offertes aux ouvriers, non individuellement, mais collectivement, de manière à les faire parvenir à la participation aux dividendes, et surtout à la participation à l'administration. »

Avant les projets ou propositions qui ont donné jour à la loi de 1917, l'idée de l'action de travail, constituant une propriété collective, a été défendue et exposée en France, tout d'abord par M. Justin Godart, qui a déposé une proposition dans ce sens (1909-1912) (2). Vers 1909-1912, en effet, les actions de travail jouissaient d'une grande faveur, on en parlait beaucoup dans les milieux politiques. M. Briand, alors président du Conseil des ministres, dans un discours prononcé à Saint-Chamond, le 12 mai 1910, proclamait la nécessité d'élaborer une législation « qui n'imposerait pas la contrainte, mais qui fournirait aux travailleurs des associations basées sur des actions argent et des actions de travail ». Dans la préface du livre de M. Antonelli sur *les Actions de travail*, paru en 1912, M. Briand écrivait : « L'action de travail nous paraît aujourd'hui comme l'une des créations juridiques vrai-

(1) Article de M. Edmond Villey, doyen honoraire de la Faculté de droit de Caen et membre de l'Institut, dans la *Revue de l'Institut de sociologie Solvay*, septembre 1921.

(2) Nous reprendrons la proposition Godart dans le chapitre suivant, pages 153 et suivantes.

ment viables, parce qu'elles sortent des faits pratiquement réalisables, parce qu'elles répondent aux nécessités présentes de l'organisation économique ».

Les actions de travail rencontrèrent la même faveur auprès de MM. Millerand, Viviani, Ribot; M. Ribot disait au Sénat en 1910, lors de la discussion de la loi sur les retraites ouvrières : « On parle, et on a raison de le faire, de bénéfices partagés, d'actions de travail et d'actions de capital ». Les auteurs de la loi de 1917 n'ont pas manqué de se placer sous d'aussi hauts patronages.



L'idée fondamentale de la loi est la création, non d'une organisation individuelle, mais d'un régime collectif; régime qui paraît une nécessité pour les auteurs de la loi.

Voici en quels termes s'exprime, à ce sujet, M. Deloncle, rapporteur (1); après avoir longuement passé en revue les entreprises qui ont organisé l'accession de leur personnel à la propriété du capital, et après en avoir constaté, en général, le grand succès, M. Deloncle s'empresse d'ajouter : « Mais cet actionnariat, tel qu'il a été conçu dans toutes les entreprises que j'ai citées, c'est l'actionnariat individuel... On donne des actions à chaque ouvrier, c'est le patron qui choisit, qui désigne les ouvriers, ou bien ce sont des intermédiaires, qu'on appelle en Angleterre *trustees*, des hommes de confiance, des mandataires (2).

(1) Voir séances du Sénat des 22 février et 14 mars 1917, discours de M. Deloncle, et également son rapport présenté au Sénat le 26 octobre 1916 (*Journal officiel* du 7 décembre 1916, annexe n° 386, pages 565 et suivantes). Voir *Bulletin de la participation*, tome XXXIX, pages 25 et suivantes.

(2) Tel est, en effet, le cas de la maison Lever, à Port-Sunlight.

» Mais, ce système de l'actionnariat individuel (1), présente, d'abord, il faut le dire, un défaut : c'est qu'il ne résout pas le problème comme nous voulons qu'il soit résolu. Un problème social n'est pas un problème individuel. Nous nous trouvons en présence d'un problème social et nous ne pouvons le résoudre qu'en tenant compte des conceptions, des aspirations de la classe ouvrière.

» Or, si nous tenons compte de la mentalité ouvrière et de son bel esprit de solidarité, nous voyons que ce qu'elle entend améliorer c'est le travail en général et non pas le sort de quelques individualités. Dans une usine l'ensemble du personnel doit nous apparaître comme un groupement uni — ne l'est-il pas quand il se met en grève — duquel l'actionnariat ne sera bien accueilli que s'il est collectif.

» Et il faut que ce soit le travail qui répartisse ensuite les dividendes entre toutes les unités, entre tous les collaborateurs de l'entreprise. Voilà pourquoi l'actionnariat individuel ne peut pas être accepté. »

L'actionnariat pour être réalisé doit être collectif; il doit en outre remplir une seconde condition, non moins importante que la précédente : « l'action, ajoute M. Deloncle, ne peut pas être perpétuelle ».

Une propriété individuelle, perpétuelle et transmissible ne doit pas ici exister, car « vous ne pouvez même pas donner indéfiniment la propriété de l'action à la collectivité ou à l'individu. Vous ne pouvez pas admettre que l'ouvrier quittant l'usine demeure propriétaire de son action. Vous ne pouvez pas admettre, comme on l'a dit, qu'un lambeau de cette propriété commune s'en aille en

(1) Voir plus loin, page 168, note 2.

dehors toutes les fois que l'ouvrier part... Quand l'ouvrier part il est remplacé par un autre, de même qu'au régiment, suivant une heureuse image de M. Gide, lorsqu'un soldat arrive il prend un fusil, et il quitte ce fusil en s'en allant et le passe à celui qui le remplace, la même chose se passe dans cette organisation de l'armée du travail : il faut que l'action soit temporaire. »

Non seulement la valeur des actions de travail ne pourra constituer pour aucune des unités, pour aucun des intéressés une propriété individuelle, mais encore lorsque l'ouvrier quittera l'entreprise, son droit dans la propriété commune disparaîtra. Le sort des participants, individuellement, est considéré comme une chose secondaire, puisque, si l'on tient compte de la mentalité ouvrière et de son bel esprit de solidarité, on voit que ce qu'elle veut améliorer c'est le travail en général et non pas le sort de quelques individualités; ce qui importe, dans ces conditions, c'est de favoriser plutôt la formation d'un esprit collectif.



Les résultats, que l'on espère obtenir par l'institution de cet actionnariat collectif ainsi compris, sont assez voisins, cependant, de ceux que cherchent les patrons, qui facilitent (1) l'acquisition par leur personnel de parts individuelles de la propriété de l'entreprise. En effet, M. Deloncle dit en concluant : « Nous nous bornons à vous présenter une réforme modeste qui, essayée dans un certain nombre d'entreprises constituées en sociétés

(1) Voir plus haut, le chapitre VII, pages 89 et suivantes.

anonymes, pourra être de nature — si nous ne nous trompons pas, si les faits de l'expérience passée en Angleterre et dans d'autres pays, ne sont pas des mirages — à donner des résultats sérieux.

» Elle aura pour effet de permettre à certains ouvriers particulièrement intelligents, de s'élever dans la hiérarchie sociale, d'être appelés à collaborer avec les directeurs et les fondateurs des entreprises; elle stimulera l'esprit de dévouement et l'esprit de confiance de la classe ouvrière, puisque celle-ci se trouvera en collaboration avec les capitalistes. Elle donnera un intérêt économique à défendre à ces hommes qui, jusqu'à présent, n'ont défendu que leurs salaires; elle permettra à la classe ouvrière de se rendre compte, de ce fait, que les difficultés économiques sont quelquefois très difficiles à résoudre, que bien souvent si leurs revendications prolétariennes ne sont pas accueillies c'est qu'il y a des objections et des impossibilités telles qu'il ne faut pas en faire retomber la responsabilité sur le mauvais vouloir du patronat. Enfin, en donnant à chacun l'esprit de la gestion des affaires et d'un patrimoine, elle permettra à ces ouvriers de prendre une conscience différente de cette conscience de classe qu'ils ont eue jusqu'à présent. »

Il convient de rendre hommage à ces excellentes intentions; mais une observation s'impose immédiatement : M. Deloncle en invoquant les résultats concluants de l'expérience passée, en Angleterre, aux États-Unis et en France, ne tient pas assez compte de ce fait qu'il s'agissait toujours d'actions individuelles; le puissant ressort qu'est l'intérêt personnel et le stimulant par

excellence que constitue la propriété individuelle intervenaient.

Le système inauguré par la loi de 1917 pourra-t-il suppléer à l'absence de ces deux facteurs? La question se pose d'une façon d'autant plus impérative, qu'il s'agit finalement beaucoup moins d'organiser, dans cette loi, une participation des ouvriers aux bénéfices que leur participation à l'administration, c'est-à-dire à tous les détails de la gestion. Ces ouvriers administrateurs vont-ils avoir un intérêt suffisamment précis à la bonne marche de l'entreprise? Une participation à l'administration ne se conçoit qu'avec une part de responsabilité correspondante et que comme le complément d'intérêts bien déterminés qu'il s'agit de défendre. Dans quelle mesure le texte a-t-il tenu compte de cette nécessité? Dans quelle mesure a-t-il su combiner le principe d'une propriété collective, jugée indispensable, avec les conditions qu'exige une bonne administration?



C'est l'ouvrage de M. Antonelli qui, plus que la proposition Godart, a fourni les éléments préparatoires de la loi qui nous occupe.

Pour M. Antonelli, l'action de travail doit être simplement une faculté pour les sociétés anonymes de stipuler dans les statuts que la société prendra la qualité de *société anonyme à participation ouvrière*. Cela veut dire que : 1° seules les sociétés anonymes peuvent recourir à cette modalité d'actionnariat. Toutes les entreprises de commandite pure et simple, les sociétés en participation en sont exclues; 2° il y aura simplement pour ces socié-

tés faculté d'utiliser cette modalité. Mais, lorsqu'elles auraient inscrit dans leurs statuts qu'elles sont à participation ouvrière, par suite de l'adoption de cette classification, elles devront alors respecter certaines règles déterminées, soit par la loi, soit par le règlement d'administration publique.

Ces idées ont été adoptées par la loi de 1917. Déjà la proposition de M. Henry Chéron de 1916 voulait être une œuvre libérale, organisant dans l'intérêt de la paix sociale la participation des salariés aux bénéfices dans les exploitations industrielles. « Il ne saurait dans notre pensée, disait l'exposé des motifs, s'agir de contrainte. L'association doit être un groupement des volontés libres, la proposition institue un contrat de société d'un nouveau genre. Elle donne aux patrons et aux ouvriers la faculté d'y recourir. Elle ne l'impose à personne. »

Cette manière de voir fut aussi celle de M. Deloncle.

La loi n'impose rien :

« ART. 72. — Il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme que la société sera à participation ouvrière. »

Seulement, si une société adopte la modalité prévue par la loi, il est entendu qu'alors : « Les sociétés à participation ouvrière seront soumises, indépendamment des règles générales applicables aux sociétés anonymes, aux dispositions des articles suivants ».

Il faut donc reconnaître que le principe de la liberté est à peu près sauvegardé; des actions de travail sont instituées, mais elles ne sont pas rendues obligatoires (1);

(1) L'obligation n'est pas édictée par la loi, seulement l'État s'est engagé à accorder un certain nombre de privilèges aux sociétés qui en adopteraient les dispositions : « ART. 80. — Les sociétés qui se conformeront aux dispositions précédentes seront affranchies, en ce qui concerne leurs statuts ou actes d'aug-

s'il en est ainsi c'est que, comme l'a justement reconnu lui-même M. Charles Deloncle, « il y a certaines industries, certaines entreprises constituées en sociétés anonymes, qui peuvent préférer d'autres systèmes à l'actionnariat ouvrier, etc. ».

*
* *

Après avoir énoncé cette idée, que toute société est libre d'adopter la forme nouvelle de contrat de société qui lui est offerte, M. Antonelli estimait que le quart du capital social devrait être consacré à des actions de travail donnant à leurs possesseurs des droits identiques à ceux des détenteurs d'actions ordinaires. La possession de ces actions reviendrait à tous les salariés travaillant collectivement depuis un an dans l'entreprise. On devrait faire des emplois sociaux de ces sommes qui échoient à la collectivité ouvrière, chaque travailleur n'ayant plus ainsi isolément aucun droit. Enfin, grâce à la présence de ses délégués dans les conseils d'administration, la collec-

mentation de capital, des droits de timbre et d'enregistrement, exclusivement applicables au montant des actions de travail... Indépendamment des immunités fiscales ci-dessus prévues au paragraphe précédent, les sociétés à participation ouvrière bénéficieront des avantages accordés par les lois et décrets en vigueur aux sociétés coopératives, en ce qui concerne les adjudications et soumissions de travaux publics. »

On comprend que, commentant ces dispositions, M. Paul Delombre ait pu dire à l'Assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la participation, du 15 juin 1917, qui a toujours très énergiquement défendu le principe de la liberté en cette matière : « L'État ménage des privilèges aux sociétés qui se seront pliées à ses vues. Pour les faire prévaloir où s'arrêtera-t-il dans cette voie? En théorie et en droit pur, la loi sur les actions de travail est facultative; pour la transformer en loi obligatoire, il ne serait même pas besoin de lui enlever sa façade libérale; il suffirait d'évincer des adjudications, soumissions, marchés ou entreprises de l'État, toute société anonyme non ralliée à la doctrine des actions de travail. »

tivité ouvrière participerait à la gestion des entreprises industrielles.

Dans quelles mesures la loi de 1917 a-t-elle suivi les suggestions de M. Antonelli?

Si une société anonyme stipule dans ses statuts, conformément à l'article 72, qu'elle sera à participation ouvrière, dans ce cas ses actions se composent :

1° D'actions ou coupures d'actions de capital;

2° D'actions dites « actions de travail » (1).

A qui sont attribuées ces valeurs nouvelles?

« Les actions de travail sont la propriété collective du personnel salarié (ouvriers et employés des deux sexes) constitué en société commerciale coopérative de main-d'œuvre, en conformité de l'article 68 de la loi du 24 juillet 1867, modifiée par la loi du 1^{er} août 1893... En aucun cas les actions de travail ne pourront être attribuées individuellement aux salariés de la société, membres de la coopérative de main-d'œuvre. » (Article 74.)

Ces actions de travail « sont nominatives, inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre, inaliénables pendant toute la durée de la société à participation ouvrière et frappées d'un timbre indiquant l'inaliénabilité et l'incessibilité de ces actions ». (Article 75.)

Le personnel salarié se constitue, afin de se voir attribuer la propriété collective des actions de travail créées en sa faveur, en société coopérative de main-d'œuvre qui « comprendra obligatoirement et exclusivement tous les salariés attachés à l'entreprise depuis un an au moins et

(1) Article 73 de la loi.

âgés de plus de vingt et un ans ». (Article 74) (1).

La société coopérative de main-d'œuvre, représentant la collectivité du personnel, une fois constituée, va avoir un double rôle à jouer : elle interviendra dans la répartition et l'emploi des parts de bénéfices (c'est-à-dire des dividendes afférents aux actions de travail créées) et elle participera à la gestion, à la direction de l'entreprise.

« Il faut que ce soit le travail qui répartisse les dividendes entre toutes les unités, entre tous les collaborateurs de l'entreprise. » Aussi l'article 74, § 3, porte-t-il :

« Les dividendes attribués aux ouvriers et employés faisant partie de la coopérative ouvrière seront répartis entre eux conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière, et aux décisions de ses assemblées générales. Toutefois, les statuts de la société anonyme devront disposer que, préalablement à toute distribution de dividende, il sera prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait, à l'intérêt qu'ils fixeront, le capital versé (2). »

La société coopérative de main-d'œuvre va participer

(1) Comme la société coopérative de main-d'œuvre ne peut comprendre que les salariés âgés de plus de vingt-et un ans, attachés depuis un an au moins à l'entreprise, elle ne peut commencer à exister qu'un an après la création de toute société nouvelle; afin que la collectivité des ouvriers puisse recevoir dès le début les actions de travail, l'article 74 précise que « les statuts de la société anonyme (se constituant sous la forme de société anonyme à participation ouvrière) devront prévoir la mise en réserve, jusqu'à l'expiration de l'année, des actions de travail attribuées à la collectivité des salariés. A l'expiration de ce délai, les actions seront remises à la coopérative de main-d'œuvre légalement constituée ».

(2) Les actions de capital ont donc droit sur les bénéfices à un intérêt fixé par les statuts et prélevé avant toute distribution de dividendes; cette rémunération fixe peut être de nature à attirer jusqu'à un certain point les fonds vers l'entreprise.

sous deux formes à l'administration : elle envoie des représentants aux assemblées générales de la société anonyme, et des représentants au Conseil d'administration. Selon quelles règles s'effectue cette double représentation ?

« Les participants de la société coopérative de main-d'œuvre sont représentés aux assemblées générales par des mandataires élus par ces participants... Les mandataires élus doivent être choisis parmi les participants. Leur nombre est fixé par les statuts de la société anonyme. Le nombre de voix dont disposent ces mandataires à chaque assemblée générale est au nombre des voix attribuées au capital qui est représenté dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de capital (1). Il est déterminé au début de chaque assemblée d'après les indications de la feuille de présence. » (Article 76.)

« Le Conseil d'administration de la société anonyme à participation ouvrière comprend un ou plusieurs représentants de la société coopérative de main-d'œuvre; ces représentants sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et choisis parmi les mandataires qui représentent la coopérative à cette assemblée générale. Le nombre en est fixé par le rapport qui existe entre les actions de travail et les actions de capital. Ils sont nommés pour le même temps que les autres administrateurs et sont, comme eux, rééligibles. Toutefois, leur mandat

(1) La proportion des actions de travail par rapport au capital de l'entreprise, dans la loi de 1917, n'est pas fixée au quart (comme le voulait M. Antonelli et comme le proposa à son tour M. Chéron), pour la raison que, fixer dès le début la somme que l'on va affecter, d'une manière définitive, aux actions de travail, c'est gêner dans l'avenir leur développement; celles-ci doivent être en fonction de l'essor du milieu ouvrier (quitte à fixer un maximum).

prend fin s'ils cessent d'être salariés de la société et, par suite, membres de la coopérative. Si le Conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre tout au moins un représentant de la société ouvrière. »

Enfin, l'article 79 prévoit le cas de dissolution de la société. On commence pour rembourser les actions de capital; puis « la part représentative des actions de travail, conformément aux décisions prises par l'assemblée générale de la coopérative ouvrière convoquée à cet effet, est alors répartie entre les participants et anciens participants comptant au moins dix ans de services consécutifs dans les établissements de la société, ou tout au moins une durée de services sans interruption égale à la moitié de la durée de la Société, et ayant quitté la société pour cause de maladie ou de vieillesse ». En ce cas, par conséquent, une partie de l'actif social reviendrait aux participants à titre individuel; il ne s'agirait plus de propriété collective.



De nombreuses critiques d'ordre juridique ont été immédiatement adressées à la loi. Ces critiques nous paraissent en général fondées, mais nous n'en dirons rien, car elles n'entrent pas dans nos développements (1).

(1) Voir la *Réforme sociale* (juillet-août 1921), tome LXXXI, col.; compte rendu général de la quarantième session de la Société d'économie sociale, 25, 28 mai 1921, *la participation du travail*: présidence de M. Auguste Isaac, ancien ministre du Commerce, discours de M. Martin-Saint-Léon, page 527.

M. Edmond Villey (*op. cit.*) n'hésite pas à écrire : « L'action de travail est une conception de l'esprit, séduisante par son but, mais qui ne cadre nullement avec les principes juridiques auxquels on a voulu l'adapter. Et qu'on ne dise pas que la loi peut être changée, car il ne s'agit pas de règles arbi-

Si l'on se place sur le terrain économique et social, « la première impression que laisse la lecture du texte de la loi de 1917 est que les sociétés en formation se montreront peu disposées à alourdir leur fonds social d'une somme plus ou moins importante, et au bénéfice d'un personnel qui n'existe pas encore (1), et dont les fondateurs et directeurs de l'affaire ne peuvent, par conséquent, apprécier en aucune mesure la valeur productive, le rendement éventuel. C'est une sorte de gratification, de témoignage de satisfaction en plus du salaire normal accordé à l'avance à inconnu pour services à venir (2). »

Il y a déjà, dans cette gratification accordée à inconnu pour services à venir, quelque chose d'assez critiquable. Va-t-elle au moins, le moment venu, contribuer à intéresser réellement les salariés à la prospérité de l'entreprise aussi bien dans l'avenir que dans le présent? Cela semble assez douteux, car le système inauguré par la loi, sous le prétexte d'être plus social, aboutit à faire bénéficier une collectivité indéfinie et changeante d'un simple droit de répartition, qui ne deviendrait une part de propriété qu'à la dissolution de la société.

traies, et les principes appelés sont inhérents à l'essence même de toute société; on peut changer la loi, mais on ne change pas la nature des choses. L'action de travail est antijuridique. »

Voir encore, sur les critiques d'ordre juridique, l'article de M. Hubert Valleroux, du 13 avril 1913, dans l'*Économiste français*, etc.

(1) Ces prévisions pessimistes n'ont été que trop confirmées, pages 148 et suivantes.

(2) *Sociétés anonymes à participation ouvrière* : Rapport présenté au nom de la Commission de législation commerciale et industrielle, par M. Pascalis, et dont les conclusions, défavorables à la proposition de M. Chéron, ont été adoptées par la Chambre de commerce de Paris, dans sa séance du 21 juin 1916. (Voir *Bulletin de la participation*, tome XXXIX, année 1917, pages 41 et suivantes.)

Ces actions de travail, nominatives, inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre, inaliénables, incessibles, ne sont pas loin de constituer pour les participants un mirage. En quoi peuvent-elles intéresser l'ouvrier, puisqu'elles ne sont pas à lui, puisqu'il ne peut ni les céder, ni, s'il quitte l'usine, en obtenir le remboursement? C'est bien le rétablissement, comme on l'a dit, avec cette coopérative ouvrière, d'une sorte de mainmorte sur laquelle l'ouvrier ne peut rien prétendre. Or, l'on ne s'intéresse vraiment qu'à ce qu'on possède. Le rétablissement de cette mainmorte est-il conforme aux conditions du progrès social?

Les actions individuelles peuvent avoir des inconvénients, constituer des placements aléatoires; mais elles ont au moins le mérite d'éveiller chez les travailleurs l'instinct puissant de la propriété, source d'activité et d'efforts personnels, de cette propriété individuelle dont la généralisation peut seule émanciper les travailleurs.

Pour ne vouloir favoriser que la formation d'une sorte d'esprit collectif (puisque à l'usine l'ensemble du personnel doit nous apparaître comme un groupement uni) (1), « dans le système de la loi du 26 avril, on était acculé à cette invention d'une propriété fantôme »; en aucun cas, l'on ne recherchait « l'accroissement du salaire de l'employé par un sursalaire résultant d'une participation aux bénéfices, ni le développement d'une énergie personnelle, stimulée par la perspective de cette allocation supplémentaire (2). »

(1) Voir plus haut, page 132.

(2) Voir, dans le *Bulletin de la participation*, tome XXXIX, le discours de M. Paul Delombre, pages 88 et suivantes.

Nous nous trouvons en présence d'actions purement nominales, ne se traduisant par aucune réalité pour le participant (1), sauf un cas pourtant, celui de la dissolution de la société anonyme. L'article 79 prévoit en effet, qu'en cas de dissolution, une partie de l'actif social reviendrait aux participants, et cette fois à titre individuel. Il y a là, sous la forme d'une disposition intéressante, favorable à la propriété individuelle, un germe de mort, peu propre à assurer la stabilité des entreprises (2).

Mais, sans attendre une dissolution de la société anonyme qui « amène la dissolution de la société coopérative », les salariés, tout en n'étant pas les propriétaires des actions, semblent devoir recevoir un avantage matériel certain : ils vont chaque année participer aux bénéfices, puisque les « dividendes » attribués aux employés et ouvriers faisant partie de la coopérative ouvrière sont répartis entre eux ».

Seulement, suivant quelles règles doit avoir lieu cette répartition? « Conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière et aux décisions de ses assemblées générales ».

La répartition des bénéfices est, ainsi, subordonnée à de simples décisions d'assemblées générales, qui, suivant l'esprit qui les aura dictées, peuvent réduire singulièrement la part revenant à chacun des intéressés. Rien ne devient moins certain alors que ces allocations se traduisent par le sursalaire désirable, et que la par-

(1) Autrement, tout au moins, que par sa part des dividendes.

(2) Discours de M. Paul Delombre, *op. cit.*

ticipation aboutisse pour chacun des participants à un enrichissement quelconque (1).

Cette éventualité n'est pas à craindre, a-t-on répondu; en tous les cas, ce serait violer la loi, que de remettre une partie de ces bénéfices à des individualités ou à des groupements étrangers.

Il semble, en effet, que ce serait violer la loi; elle laisse toute latitude à la collectivité ouvrière pour choisir le mode et les conditions de répartition qu'elle jugerait utile, pourvu que la répartition ait lieu entre « les ouvriers et employés faisant partie de la coopérative ouvrière ».

Le texte est, néanmoins, trop vague et trop incomplet; comme M. Deloncle, lui-même, dans son rapport au Sénat, est allé jusqu'à déclarer « que les syndicats pourront trouver dans ces groupements un appui financier, rien ne pouvant empêcher les sociétés auxquelles nous faisons allusion de verser aux syndicats une partie de leurs bénéfices annuels », on peut se demander, avec inquiétude, quelles sollicitations subiront les assemblées générales des coopératives ouvrières, sous prétexte de solidarité? Vers quelles caisses iront les fonds? Quel emploi recevront-ils? Quant aux participants, il leur arrivera, de la sorte, de ne même pas toucher de dividendes.

* * *

De pareilles atteintes à la propriété privée sont d'autant plus graves que la loi de 1917 organise avec insistance la participation du personnel à l'administration de l'entre-

(1) Discours de M. Paul Delombre, *op. cit.*

prise (1) par l'intermédiaire de délégués que désigne la société coopérative de main-d'œuvre. C'est déjà une chose assez délicate en soi que de faire participer des salariés à l'administration, et qui ne peut être envisagée « que comme conséquence de leur accession normale à la propriété industrielle avec ses risques et ses espérances » (2).

« Certes oui, la participation à la gestion des grands intérêts économiques élèverait les travailleurs et serait l'étape décisive de la collaboration intime de tous les éléments de la production... Mais il faut que le salarié devienne capitaliste, personnellement, individuellement, et à titre onéreux. Celui-là seul s'attache à l'entreprise, soucieux, non pas seulement de son présent, mais de son avenir, et pourra contribuer utilement à sa direction. Il faut qu'il soit un actionnaire comme les autres, un administrateur comme les autres, que ses intérêts soient les mêmes que les leurs. C'est en encourageant l'ouvrier à acquérir peu à peu des actions par des retenues sur son salaire, par des participations aux bénéfices, qu'on atteindra le but poursuivi, et non en lui offrant une pseudo-part collective, intangible et inaliénable d'une propriété qui ne deviendrait réelle qu'en cessant d'exister, puisque c'est seulement à la dissolution de la Société que cette part serait distribuée (3). »

C'est, pourtant, la solution adoptée par la loi de 1917 : « les actions n'appartenant pas aux ouvriers et étant inaliénables », ils n'ont pas intérêt à la prospérité future de l'entreprise, mais uniquement à la distribution immé-

(1) Voir plus haut, page 40.

(2) Rapport de la Chambre de commerce de Paris, *op. cit.*

(3) *Idem.*

diates de sommes aussi élevées que possible sans amortissements ni réserves, ce qui est exactement le contraire d'une bonne administration (1).

Non seulement les actionnaires salariés vont être séparés des actionnaires ordinaires par la divergence de leurs intérêts, par leur désir de distribution hâtive de dividendes, afin de grossir la dotation promise au groupement ouvrier (sans parler même d'une hypothèse de dissolution de la société anonyme qui, les rendant enfin véritablement propriétaires, pourrait leur paraître souhaitable); la loi s'est encore ingéniée, en quelque sorte, à accroître cette séparation, à aggraver l'opposition entre deux éléments qu'elle avait pourtant le sincère désir de rapprocher; nous voulons dire que la loi ne réussit à traiter les ouvriers que comme des associés de seconde classe et leur crée une situation vraiment peu brillante. Selon l'expression de M. Martin-Saint-Léon, l'ouvrier « a un peu le sentiment qu'on l'invite à un dîner d'actionnaires, mais qu'on le fait servir à l'office » (2). La loi sépare les actionnaires ordinaires et les actionnaires ouvriers en deux groupes distincts, en deux camps opposés.

(1) M. Edmond Villey écrit : « Ces actionnaires d'un type nouveau vont entrer pour partie dans les assemblées générales et dans les conseils d'administration. Mais leurs intérêts sont-ils les mêmes que ceux du capital? Évidemment non, les vrais actionnaires, ceux qui ont engagé leurs capitaux dans l'affaire, songent, sans nul doute, aux bénéfices; mais, et par cela même, ils se préoccupent avant tout de l'avenir de l'entreprise; ils s'imposeront au besoin les sacrifices nécessaires, limiteront les dividendes et feront toutes les réserves commandées par la prudence. Tandis qu'il y a les plus grandes chances pour que les représentants des ouvriers qui travaillent aujourd'hui dans l'usine se préoccupent exclusivement des dividendes. Il y a là un danger très sérieux... » *Op. cit.*

(2) *Op. cit.*, page 529.

« L'ouvrier que vous voulez, dites-vous, associer au capital, réconcilier avec le patronat, se sentira au contraire tenu à l'écart par cette législation qui lui refuse la propriété personnelle des actions, propriété dont jouit l'actionnaire capitaliste, par cette législation qui l'exclut des assemblées générales où siège ce dernier, qui l'autorise seulement à y envoyer des mandataires » (1).

Il y a là certainement pour le salarié une situation peu enviable, et regrettable au point de vue économique et social; alors qu'avec le régime de l'action individuelle, le salarié a au moins le sentiment d'être propriétaire, et dans la plupart des systèmes que nous avons examinés précédemment, il est pleinement assimilé aux autres actionnaires.

Enfin, comment vont se présenter aux assemblées générales et au Conseil d'administration les mandataires envoyés par la société coopérative ouvrière et porte-parole d'intérêts si différents, si contraires à la bonne marche de l'entreprise?

Ils vont se présenter comme des administrateurs assez particuliers; c'est l'élection, c'est le suffrage universel qui va les désigner à tous les degrés. Les représentants de la société coopérative de main-d'œuvre, que toute société anonyme à participation ouvrière est tenue de comprendre dans son Conseil d'administration, sont élus par les assemblées d'actionnaires de la société anonyme, qui doivent les choisir parmi les mandataires qui représentent la coopérative à l'assemblée générale. Ces mandataires ont été élus eux-mêmes par les participants à la société

(1) M. Martin-Saint-Léon, *op. cit.*, pages 529.

coopérative de main-d'œuvre. Quel sera l'enjeu de ces élections? Ne risque-t-il pas d'être avant tout la distribution annuelle de la plus grande partie des bénéfices, sans souci des amortissements et des réserves, facteurs essentiels de la prospérité de l'établissement?

De plus, pour bien administrer, ces administrateurs ne doivent-ils pas être responsables de leur gestion? Quelle sera la sanction de cette responsabilité? Ils ne possèdent eux-mêmes personnellement pas d'actions, puisque toutes les actions de travail sont propriété collective. Comment exécutera-t-on les prescriptions de la loi de 1867 qui exigent que les administrateurs soient personnellement possesseurs d'un certain nombre d'actions qui sont affectées à la garantie de leur gestion?

« L'administration d'une société anonyme veut une expérience, une habitude des affaires, une connaissance du commerce, de l'industrie ou de la finance, tout un ensemble de qualités qui ne se confèrent point par un scrutin. Elle exige, de la part de tous ceux qui y sont admis, un apport de fonds personnels, garantissant la société, les actionnaires et les tiers, contre les fautes lourdes de gestion (1). »

Rien de tout cela, avec le régime que nous étudions; la seule désignation au choix des actionnaires réunis en assemblée générale ne peut investir du savoir et munir des capitaux nécessaires les représentants de la société de main-d'œuvre; les actions de travail, elles-mêmes, inaliénables et incessibles, ne peuvent servir éventuellement de gage. Rien ne peut garantir à la société anonyme et au

(1) Discours de M. Paul Delombre, *op. cit.*

personnel participant une sage et habile administration.

L'on cherche vainement, dans le système inauguré par la loi de 1917, des mesures qui permettent d'affirmer qu'au point de vue économique et social l'éducation ouvrière y gagnera.



Quel accueil a-t-il été fait à la loi? Les prévisions pessimistes de la Chambre de commerce de Paris se sont réalisées; il n'y a que de très rares applications.

L'ancienne Société des grands moulins réunis, devenue la Société d'entreprise meunière, a constitué ses Sociétés « adhérentes nouvelles sous la forme de *Sociétés anonymes à participation ouvrière*, en conformité avec la loi du 26 avril 1917 » (1).

D'après les statuts de ces Sociétés, il est créé des actions de travail, sans valeur nominale, d'un nombre égal au cinquième des actions de capital. Ces actions sont attribuées à des coopératives de main-d'œuvre, dont font partie de droit tous les ouvriers et employés des deux sexes, âgés de plus de 21 ans, et ayant au moins une année de service dans la Société. Elles ont droit chacune au même dividende que les actions de capital, après les prélèvements statutaires. Ces « coopératives de main-d'œuvre sont gérées par des mandataires nommés par l'assemblée générale des participants, et qui les représentent en outre au sein des Conseils d'administration des Sociétés dont ils font partie, dans la proportion du sixième de l'effectif de celui-ci ».

(1) Brochure publiée en février 1921 par la Société d'entreprise meunière.

Il devait en être ainsi pour les moulins de Paris, Bordeaux, Lille, Angles et Nogent-sur-Seine; mais deux moulins seulement ont été soumis à cette réforme.

Pour 1921, voici les premiers résultats enregistrés pour les deux Sociétés en activité :

Sociétés.	Nombre d'ouvriers et employés.	Part de la coopérative de main- d'œuvre.	Sommes versées aux actionnaires.
—	—	Francs.	Francs.
Moulins d'Angers . .	45	28.663	70.000
— de Nogent .	20	22.493	56.250

ce qui représente respectivement une prime moyenne de 637 francs et 1.124 francs par personne.

La Société d'entreprise meunière a cru devoir organiser un service spécial des « œuvres sociales » destiné à « renseigner les coopératives de main-d'œuvre sur l'emploi le plus utile de leurs capitaux dans des fondations de mutualité et à suggérer aux Sociétés elle-mêmes toutes les mesures déjà éprouvées par l'expérience, susceptibles d'améliorer la situation morale et matérielle de leur personnel. »

A *la Noria*, société de constructions mécaniques, au capital de 2 millions, fondée à Bayonne en 1918, le capital est divisé en 4.000 actions de 500 francs, dont « 3.000 actions de préférence et 1.000 actions ordinaires. En outre, il a été créé 1.000 actions de travail sans valeur nominale, propriété collective de la coopérative ouvrière; celle-ci est dirigée par cinq mandataires élus pour trois ans par l'Assemblée générale des participants qui représentent la coopérative aux assemblées générales de la

Société anonyme, et sont seuls éligibles aux fonctions d'administrateurs de la Société anonyme. Conformément à l'article 74 de la loi de 1917, les statuts de *la Noria* ont fixé à 8 0/0 l'intérêt réservé au capital, préalablement à toute distribution de dividende. Les ouvriers ne recevront quelque chose que si les bénéfices nets laissent un excédent après distribution aux actions de capital d'un dividende de 8 0/0; il faut donc que l'affaire soit déjà très prospère, d'ailleurs rien n'empêche que l'intérêt réservé au capital ne soit fixé à 10, 12 0/0 au lieu de 8 0/0, ce qui peut encore retarder le jour où les salariés toucheront des dividendes (1).



Si nous avons insisté, assez longuement, sur le système d'actions de travail organisé par la loi de 1917, ce n'est pas tant en raison de son importance pratique qu'en raison de l'importance de la question de principe qui s'y trouve mise en cause, à savoir : le caractère facultatif et personnel de l'attribution et de l'emploi des parts de bénéfices.

(1) On peut encore citer les Établissements maritimes basques, mais où aucune distribution n'a encore eu lieu, et le journal *le Petit Troyen*.

CHAPITRE III

La proposition de M. Justin Godart

(17 mai 1909-23 mai 1912).

La proposition de M. Emmanuel Brousse

(20 janvier 1920, art. 7 et 8).

Avec la loi de 1917, les bénéfices attribués aux actions de travail, bien que pour elles toute appropriation individuelle soit écartée, sont, en principe du moins, soit réparties entre les ouvriers d'une entreprise, soit employées à des buts sociaux dans l'intérêt de ces seuls ouvriers; d'autres conceptions se sont fait jour qui tendent à consacrer ces bénéfices à des emplois sociaux dans l'intérêt de la classe ouvrière tout entière, en négligeant le groupe initial constitué par chaque usine, parce qu'il est considéré comme trop étroit.

Ce qu'elles veulent améliorer, ce n'est pas le sort du salarié pris individuellement, ni même celui du groupement ouvrier de chaque établissement, mais le sort de la collectivité ouvrière tout entière; les bénéfices devroient être versés par exemple à une Caisse centrale, à une Caisse nationale des œuvres ouvrières. On ne saurait pousser plus loin le principe d'une attribution et d'un emploi collectifs des parts de bénéfices.

C'est à ces conceptions, que se rattache directement la proposition que M. Justin Godart déposa sur le bureau

de la Chambre des députés le 23 mai 1912 (1). Il s'agissait de créer, au profit de la collectivité ouvrière, des *actions de jouissance de travail*. Dans ce but, imposer d'abord à toutes les sociétés par actions, l'amortissement de leur capital. L'action qui aura été amortie donnera lieu à une double création d'actions de jouissance : une action de jouissance remise au capital et une action de jouissance remise à la collectivité des travailleurs.

Dans quelles conditions aura lieu l'amortissement ? Sur les bénéfices on opérera un prélèvement d'un dixième, ce prélèvement amortissant pour moitié les actions, l'autre moitié servant à constituer un fonds de réserve. Dès que ce dernier aura atteint le dixième du capital social, la totalité du prélèvement annuel sera affectée à l'amortissement du capital ; une fois que les réserves auront atteint le dixième du capital, le prélèvement d'un dixième sera donc affecté en totalité à l'amortissement ; à partir de ce moment, la partie du dixième mis de côté chaque année, permettra de créer des actions de travail.

A qui seront attribuées ces valeurs ? Au travail ; mais, explique M. Godart « les ouvriers de la première heure sont disparus, ceux de l'heure présente ne seront plus ceux de demain » ; dans ces conditions, en présence de l'instabilité des travailleurs, il faut créer un organisme spécial ; ce sera « la Caisse nationale du crédit au travail à laquelle seront attribués la propriété et les revenus de toutes les actions de jouissance du travail ».

Cette caisse exercera son action sur tout le territoire de la nation. « Chaque année elle doit dépenser intégra-

(1) J. GODART : *Exposé des motifs de la proposition de loi du 23 mai 1912 (Journal officiel, Documents parlementaires, Chambre, 1912, page 1230)*.

lement les sommes qu'elle a reçues; elle doit rendre à la production ce qu'elle lui a donné, sans former de patrimoine de mainmorte. » Les revenus des capitaux seront employés, d'une façon générale, soit en fonds de concours aux sociétés ouvrières coopératives de production ou de crédit (opérations de banque, de prêt, d'escompte, d'avances, etc.), soit à des œuvres d'enseignement et d'intérêt social (subventions à des cours syndicaux d'enseignement technique, etc.).

Que penser de ce système?

Au point de vue juridique, on a critiqué le principe même *des actions de jouissance* de travail; nous n'entrerons pas dans ces discussions.

Au point de vue économique et social la proposition de M. Justin Godart constitue, à tous égards, une aggravation du système de la loi de 1917, qui laisse, au moins, à l'ouvrier le droit de toucher des dividendes.

Après les critiques que nous avons adressées à cette loi, nous n'insisterons pas sur celles que nous adressons au système imaginé par M. Godart. Les ouvriers de chaque entreprise en particulier, s'intéresseront encore bien moins aux actions de jouissance de M. Godart qu'aux actions de travail de M. Chéron; la Caisse nationale de crédit ne les touche que de très loin, et il n'est plus du tout question pour eux de retirer personnellement le moindre profit. C'est l'échec certain de la Caisse nationale de crédit, au milieu de l'indifférence générale.

*

S'il n'est plus guère question de la proposition Godart, surtout depuis la loi de 1917 (qui est, en somme, inter-

venue pour remédier, dans une certaine mesure, aux inconvénients de ce projet et pour tenir compte davantage des intérêts personnels des ouvriers), l'idée d'une Caisse a été néanmoins reprise récemment, sous une forme différente, dans une proposition de loi récente : la proposition de M. Emmanuel Brousse du 20 janvier 1920 (1), qui, en même temps qu'elle introduit le principe de l'obligation d'une participation aux bénéfices généralisée à tous les salariés, prévoit, dans ses articles 8 et 7, l'institution d'une *Caisse syndicale régionale* (2).

L'idée, qui a déterminé M. Emmanuel Brousse à préconiser l'institution de cette Caisse, avait déjà été exposée lors du vote de la loi de 1919, sur les chemins de fer, qui prévoit une participation aux bénéfices (3). Le rapporteur faisait alors remarquer qu'on « avait objecté que, par esprit de solidarité, les ouvriers mineurs n'accepteraient pas de participer aux bénéfices dans les mines prospères tandis qu'à côté d'eux leurs camarades pourraient ne rien toucher dans les mines moins heureuses. Nos collègues des régions minières nous ont déclaré qu'il n'en était rien; qu'ils pourraient citer des mines prospères dans lesquelles le personnel touchait sa part de bénéfices sans exciter pour cela la jalousie des camarades voisins travaillant dans les mines moins bonnes. »

En effet, ce que l'on a reproché à la loi de 1919, c'était d'instaurer un régime qui allait comporter des inégalités, parce que dans les mines, les profits sont loin d'être uni-

(1) Voir plus haut, pages 25 et suivantes.

(2) *Journal officiel* du 8 février 1920, Documents parlementaires, page 94, annexe n° 193, séance du 20 janvier 1920.

(3) Voir plus loin, pages 165 et suivantes.

formes. Une plus grande équité, disait-on, aurait pu être obtenue, en instituant au lieu d'un régime de participation par entreprise, un régime avec versements obligatoires à une caisse centrale (sorte de caisse de compensation), ayant pour fonction de répartir ensuite, entre tous les mineurs, les résultats.

Voici comment M. Emmanuel Brousse justifie, à son tour, son innovation, dans l'exposé des motifs de sa proposition. Chaque chef d'entreprise doit, obligatoirement, aux termes de l'article 4, opérer sur les bénéfices un prélèvement d'au moins 15 0/0. Il y a ainsi, d'une part « jusqu'à concurrence de 10 0/0, une répartition individuelle au personnel employé et salarié de l'entreprise considéré isolément... D'autre part les 5 0/0 restants du prélèvement sont versés à une caisse spéciale qui a pour but d'opérer, en quelque sorte, une péréquation des bénéfices entre les employés et ouvriers d'une même profession régionale. De ce fait, les employés et ouvriers qui auront travaillé une partie de l'année dans une exploitation sans y appartenir au moment de la répartition seront moins lésés. Les compétitions entre les personnels des exploitations rivales seront atténuées. Les chefs d'entreprises, qui n'ont pu temporairement, réaliser des bénéfices équivalents à ceux de leurs concurrents, auront moins à redouter la désaffection de leur personnel... La participation récompensera, pour la majeure partie, l'effort, le travail individuel qui a assuré le bénéfice de l'exploitation dans laquelle il est intéressé. La partie restante de la participation sera péréquée entre tous les salariés de la région, pour compenser les écarts de bénéfices trop élevés qui pourraient s'établir entre industries

similaires, alors que le travail aurait été de part et d'autre, aussi consciencieux et intensif. »

La proposition de loi stipule que : « Les 5 0/0 restants du prélèvement seront versés par les chefs d'entreprises à une Caisse syndicale régionale, fonctionnant dans les conditions fixées par un règlement d'administration publique en ce qui concerne la délimitation des régions, la composition du conseil de gérance, dont les membres seront uniquement pris parmi les membres représentants des groupements professionnels, la rémunération de ces membres, et la gestion des fonds disponibles. (Article 7.)

» Les prélèvements de 5 0/0 seront, par les soins de la Caisse, groupés suivant la nature de la profession ou du commerce dans lesquels ils ont été opérés, puis répartis en fin d'année entre tous les employés et salariés de la même profession l'ayant exercée pendant six mois de l'année environ, dans la région, et au prorata de leur salaire moyen annuel. (Article 8.) »

Que faut-il penser de ces dispositions?

Nous ne dirons rien du peu de précision que la proposition donne sur l'organisation même de cette Caisse, dont les détails ont pourtant une grande importance et présenteront une certaine complexité. M. Brousse s'en remet à des règlements d'administration publique, du soin de débrouiller ces difficultés.*

L'accueil réservé à cette Caisse syndicale régionale a été assez peu favorable (1).

(1) Voir les réponses adressées, à ce sujet, au questionnaire de la Commission du travail, formulé en 1920; voir plus haut, pages 25 et suivantes.

Le rapport de la Chambre de commerce de Paris (1), constate d'abord, que l'on trouve dans la participation aux bénéfices « une variété impressionnante des moyens d'attacher le personnel à l'entreprise en l'intéressant à son développement », et qu'il « se dégage de cet examen l'impression d'un but économique qui est par surcroît un progrès social » ; puis il ajoute que l'on trouve au contraire, dans la proposition, « cette conception incroyable d'un prélèvement qui serait opéré sur les parts revenant au personnel de chaque maison, prélèvement effectué au profit d'une Caisse syndicale régionale... Ce serait la destruction du stimulant que constitue la participation libre pour une collaboration meilleure; une sorte de collectivisme mortel se substituerait aux œuvres individualistes dont on peut se promettre de si grands résultats pour la paix sociale et la prospérité nationale. »

« Le but collectiviste, dit encore le rapport, apparaît nettement. Nous retrouvons là, du reste, sous une autre forme, de vieilles théories qui nous rappellent une proposition de loi de M. Justin Godart, qui n'eut pas de succès en 1912, et qui tendait à une expropriation progressive de la propriété industrielle au profit d'une Caisse nationale de crédit au travail. »

« La part de bénéfices distribuée au personnel, écrit M. Chaix, doit uniquement revenir aux salariés de la maison, c'est-à-dire à ceux qui ont contribué à les produire. En détachant une fraction pour l'attribuer à des éléments étrangers à l'établissement, on ferait une opération qui ne se justifierait aucunement, et diminuerait le

(1) Rapport présenté par M. André Baudet.

véritable caractère de l'institution, sa *valeur matérielle et morale*, et notamment son *stimulant à l'effort individuel*. »

Enfin la Société anonyme des anciens établissements J.-M. Paillard, couleurs, etc.; estime « qu'étant donné l'esprit individualiste de notre population, il est nécessaire de ne pas attribuer le résultat de la participation à une collectivité. C'est déjà fort long pour le personnel d'attendre une année pour toucher le résultat de son effort. Ce serait une trop grande complication, que nous jugeons inutile, de créer un nouveau rouage qui retarderait encore la distribution. Il faut mal connaître la mentalité ouvrière pour ne pas savoir quelles sont les difficultés nouvelles que créerait la constitution d'une collectivité, simple organe de distribution qui ne pourrait que soulever constamment des sujets de discussion dans un personnel... etc. »

Des difficultés sans nombre surgiraient à la suite de l'institution de ces Caisses de compensation : les ouvriers des entreprises les plus prospères ne se feraient pas faute de protester contre une pareille mesure et prétendraient travailler pour assurer, en fin de compte, un régime meilleur à d'autres ouvriers qui ne seraient, pas autant qu'eux, des producteurs.

Convient-il vraiment, de vouloir faire de l'égalité à tout prix en une matière qui ne la comporte pas ?

« La participation doit rester une institution propre à la maison où elle est organisée, et donner des parts aux seuls collaborateurs de l'établissement. Les ouvriers et employés appartenant à d'autres maisons ou collectivités, qui n'ont pas contribué à produire ces bénéfices, ne sau-

raient prétendre à des répartitions dont la source leur est étrangère (1). »



Comme nous avons condamné la proposition de M. Justin Godart, nous condamnerons la proposition de M. Emmanuel Brousse, en particulier ici, en tant qu'elle institue une participation collective (2), car la participation aux bénéfices tire sa valeur matérielle et morale, avant tout, de ce qu'elle est un stimulant à l'effort individuel; toute attribution, tout emploi collectif des parts de bénéfices, ne peuvent qu'affaiblir ce stimulant, dans une mesure plus ou moins grande, selon l'esprit qui aura inspiré l'établissement de ces modes collectifs.

(1) Voir *Bulletin de la participation*, tome XLII (1920), pages 104 et 132.

(2) Voir plus haut, pages 25 et suivantes, nos réserves en ce qui concerne l'obligation, prévue par la même proposition.

TROISIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION DANS LES MINES ET DANS LES CHEMINS DE FER

(Lois de 1919 et 1921.)

La participation aux bénéfices doit-elle être individuelle ou collective? Le caractère facultatif et personnel des modes d'attribution et d'emploi des parts de bénéfices doit-il être adopté?

Telle est l'importante question de principe, dominant toute l'institution de la participation aux bénéfices, que nous nous sommes efforcés de préciser dans les deux précédentes parties de notre étude. Nous avons été amenés à conclure, à la suite des résultats, d'une valeur si différente, qu'ont donnés l'un et l'autre système, que nos préférences allaient, sans contredit, à la participation aux bénéfices, libre et individuelle.

Cette question de principe s'est trouvée posée avec une grande netteté et a donné lieu à des discussions qui l'éclaircissent singulièrement, lors du vote des lois de 1919 et de 1920, sur les mines et sur les chemins de fer, qui

prévoient, l'une et l'autre, la participation du personnel aux bénéfices.

Notons, que, dans un cas très particulier, une autre loi prévoit encore une participation aux bénéfices, obligatoire, en faveur de certaines personnes. La loi du 18 décembre 1915, en effet, sur les sociétés coopératives ouvrières de production et le crédit au travail, stipule, dans son article 5 que : « si les sociétés emploient des ouvriers non sociétaires, à titre d'auxiliaires, elles devront accorder à tous les travailleurs associés ou non, au prorata des salaires touchés ou du temps de travail fourni par chacun d'eux au cours de l'exercice, une participation dont le taux ne devra jamais être inférieur à 25 0/0 du total des bénéfices nets et devra être au moins égal au taux du dividende attribué au capital ».

CHAPITRE PREMIER

La participation dans les mines.

LOI DU 9 SEPTEMBRE 1919.

La loi du 9 septembre 1919 a modifié, sur deux points, la loi organique sur les mines du 21 avril 1810 : « En ce qui concerne la durée des concessions et la participation de l'État et du personnel aux bénéfices de l'exploitation ». La loi décide que « la part du personnel sera prélevée sur celle de l'État et à concurrence de 25 0/0 de celle-ci » (1).

Comment fut envisagée cette participation aux bénéfices? Comment fut-elle introduite dans la loi?

« Cette participation du personnel aux bénéfices d'une exploitation de mines est due à l'initiative de votre commission. Il n'y en a trace, ni dans le projet du gouvernement, ni dans le projet voté par la Chambre, mais votre commission n'a pas l'honneur d'en avoir la première trouvé la formule et appliqué le principe (2). »

« Toutefois, si l'on peut citer une longue liste de maisons, d'industries de toute nature où le personnel

(1) Pour le rapport présenté à la Chambre des députés par M. Léon Perrier, séance du 2 août 1918, voir *Journal officiel* du 31 octobre 1918 (annexe n° 4928) ; et pour la discussion du projet de loi à la Chambre des députés, séances des 4, 5, 6, 12 et 13 décembre 1918, voir *Journal officiel*, pages 3248, 3267, 3284, 3331, 3361 et suivantes.

(2) Voir au *Journal officiel*, Documents parlementaires, Sénat, annexe n° 152 (séance du 3 avril 1919), rapport de M. Jenouvrier.

participe aux bénéfices, il faut reconnaître que les difficultés de l'application de ce principe résultent de ce qu'elle ne peut être que la conséquence du consentement libre de la part de l'employeur et de l'employé, sans que l'État puise dans sa fonction le droit d'intervenir. »

Il peut y avoir là, sans doute, une difficulté d'application; néanmoins, puisque M. Jenouvrier admet que « la participation aux bénéfices ne peut être établie que par une libre convention », comment justifie-t-il, dans le cas présent, l'intervention de l'État?

« Ici l'État est un contractant : il concède à un concessionnaire l'exploitation de choses qui sont à la disposition de la nation qu'il représente, il peut mettre à la concession qu'il accorde telles conditions que bon lui semble, pourvu qu'elles ne soient en contradiction, ni avec la justice, ni avec l'équité, ni, en conséquence, avec l'intérêt public; et celles que nous étudions, loin d'être en opposition avec la justice et l'équité, les protègent et les défendent. »

Si la participation est déclarée obligatoire dans les mines [en ce qui concerne les concessions futures tout au moins, car la loi n'est pas rétroactive (1)], il faut reconnaître qu'en ce qui concerne l'organisation même de la participation, on s'est efforcé de faire une œuvre libérale.

*
* *

Comment vont être attribuées et employées les parts de bénéfices revenant au personnel, après avoir été

(1) On ne peut s'empêcher de penser aux difficultés qui pourraient surgir le jour où les compagnies actuelles auraient à demander une extension de leurs concessions.

calculées et déterminées selon les règles prescrites (1)?

Cette question donna lieu au Sénat à une abondante et intéressante discussion (2).

Développant les termes mêmes de son rapport, M. Jenouvrier s'exprimait ainsi à la séance du 5 juin 1919 :

« Messieurs, si nous sommes très partisans de cette participation du personnel aux bénéfices de l'exploitation, si nous sommes très libéraux, nous voulons l'être jusqu'au bout, et nous ne voulons pas que le personnel ouvrier soit, pour ainsi dire, ligoté dans l'emploi qu'il pourra faire de ses prélèvements sur les bénéfices de l'exploitation. Nous leur laissons à cet égard toute latitude. Ainsi

(1) Nous ne dirons rien des conditions financières de la participation, prévues par la loi dans des dispositions assez complexes, car leur examen nous écarterait de notre sujet; rappelons seulement les termes de la loi :

« ART. 2. — Le cahier des charges déterminera notamment :

» 8° Les conditions financières uniformes pour toutes les concessions de même nature, de la participation de l'État et du personnel aux bénéfices de l'exploitation, spécialement :

» Le taux de l'intérêt annuel cumulatif alloué au capital investi dans l'entreprise et non remboursé au-dessus duquel l'État et le personnel employé entrent en participation.

» L'échelle progressive d'après laquelle est calculée la part revenant à l'État et au personnel.

» Les conditions dans lesquelles les participants viendront au partage de l'actif net après remboursement du capital, en cas de liquidation ou de cessation de l'exploitation de la concession, ces conditions devant être déterminées de telle façon que la part ainsi attribuée aux participants soit équivalente à l'ensemble des sommes qui leur eussent été annuellement versées si les bénéfices disponibles avaient été intégralement distribués.

» Le mode de la participation calculée sur le produit net, qui sera égal au bénéfice de l'exploitation, comprenant le résultat des opérations consécutives et accessoires de celle-ci, déduction faite des frais généraux, y compris l'intérêt du capital, des charges administratives, commerciales, fiscales et d'utilité générale, et de l'amortissement des dépenses de premier établissement dont le mode et l'échelonnement seront fixés en conformité des règles professionnelles telles qu'elles seront fixées par le cahier des charges. »

(2) Séances du Sénat des 5 et 6 juin 1919.

ils pourront, soit bénéficier de la loi de 1917, due à l'initiative de notre éminent collègue M. Henry Chéron, et rapportée par M. Deloncle, qui constitue des actions de travail au bénéfice des sociétés de coopération ouvrière, soit participer à un fonds commun pour ouvriers mineurs permettant d'acheter des maisons à bon marché, des jardins ouvriers, soit encore se répartir entre eux, si bon leur semble, ce qu'ils toucheront de leur participation. Nous voulons que l'ouvrier touche sa part de bénéfices : quant à la répartition, nous lui laissons la liberté complète et entière. »

Ces déclarations furent précisées à la séance du 6, de la façon suivante :

« Votre commission a voulu que l'emploi de cette participation du personnel ouvrier fût laissé à la disposition d'un accord à intervenir entre les parties intéressées. Nous avons voulu proclamer la liberté du patron et de l'ouvrier de faire l'emploi de cette répartition pour laquelle nous envisageons divers modes : ou bien elle sera faite individuellement à chaque employé ou ouvrier de l'industrie, ou bien un accord interviendra pour décider qu'il sera appliqué selon les dispositions de la loi du mois d'avril 1917, en créant au profit des coopératives ouvrières des actions de travail, ou bien cette participation aux bénéfices sera versée en tout ou en partie aux Caisses autonomes des ouvriers mineurs dont le Conseil d'administration pourra employer ce qui lui sera ainsi remis à des œuvres d'assistance ou de solidarité au profit de la collectivité ouvrière. »

M. Paul Doumer appréciait, en ces termes, la déclaration du rapporteur : « Je crois que la commission a, en

effet, très utilement gradué les diverses formes de participation, en mettant en tête la participation dans la seule forme qui soit pratiquement connue en France, c'est-à-dire la distribution aux ouvriers de la part qui leur revient dans les bénéfices de l'entreprise (1). Telle autre forme que la loi a prévue résulte uniquement d'une vue de l'esprit sur laquelle, jusqu'à présent, l'expérience n'a pas prononcé. Le mode individuel de participation des ouvriers est, je crois, le meilleur... (2). Il y a lieu de remercier la commission d'avoir, dans la question des concessions des mines, dont elle est saisie, établi un principe qui se généralisera, et laissé le libre choix des

(1) Ceci n'est pas tout à fait exact ; revoir le chapitre premier de la deuxième partie, pages 117 et suivantes.

(2) Alors que M. Paul Doumer, après M. Jenouvrier, se prononçait d'une façon si nette en faveur de la participation individuelle, M. Deloncle tint à formuler quelques observations sur les actions de travail, qu'il est intéressant de reproduire ; elles sont nettement favorables à l'obligation :

« L'actionnariat individuel tend à faire des salariés des capitalistes, le but de l'actionnariat collectif est de faire de la collectivité ouvrière, travailleurs manuels ou intellectuels attachés à l'entreprise en face du capital, une collectivité possédant une part du capital social, et par suite intéressée non seulement aux bénéfices, mais à la gestion. C'est elle qui est responsable du fonctionnement du travail dans l'usine, c'est elle aussi qui est responsable de la répartition des dividendes qui, en fin d'année, lui sont remis. Les ouvriers prennent là d'autant plus conscience de leurs responsabilités, ils sont d'autant plus amenés à apprécier les services de chacun que ce sont eux qui font la répartition entre chaque membre de la collectivité dont chaque unité leur est bien connue, dont ils peuvent mieux que personne, apprécier le rendement. Je dis que cette forme répond mieux aux desiderata de la classe ouvrière ; c'est pour cela que vous avez créé l'actionnariat ouvrier collectif. Il n'était d'ailleurs pas besoin d'une loi pour l'actionnariat individuel. Rien ne s'opposait, et rien ne s'oppose encore à ce que, comme cela s'est fait dans beaucoup de maisons, d'industries ou de commerces, ceux qui créent une entreprise accordent des actions ou des parts de capital à tels ou tels de leurs employés, voire à chacun d'eux... Je n'en reconnais pas moins qu'il faut laisser aux capitalistes, aux sociétés la possibilité de choisir entre les systèmes d'actionnariat ou même de la simple participation celui qui correspond le mieux, notamment, au milieu dans lequel se trouve l'exploitation et aux desiderata des ouvriers. »

intéressés s'exercer entre les diverses formes d'application de la participation aux bénéfices, et les conditions dans lesquelles la répartition pourra se faire. »

*
* *

Les dispositions suivantes furent inscrites dans la loi de 1919 (1) :

« ART. 2. — Le cahier des charges déterminera notamment :

.
» 9° Les conditions générales de la participation de tout le personnel, employés et ouvriers, aux bénéfices de l'exploitation laissant aux intéressés le soin de décider si la répartition doit être faite individuellement au personnel et sous quelle forme, ou si le produit doit être employé conformément aux dispositions de la loi du 26 avril 1917, ou encore si la totalité ou une fraction de la part de bénéfices revenant au personnel doit être versée à la Caisse autonome des ouvriers mineurs. Dans ce dernier cas, le Conseil d'administration de la Caisse pourra attribuer ces ressources, soit au fonds spécial prévu par l'article 10 de la loi du 23 février 1914, soit à des œuvres de prévoyance ou de solidarité sociale intéressant la collectivité des ouvriers mineurs. La part du personnel sera prélevée sur celle de l'État et à concurrence de 25 0/0 de celle-ci. »

Le personnel participant a la faculté de décider que la répartition aura lieu individuellement, et sous la forme qu'il choisira; liberté entière lui est laissée; il est ainsi

(1) « ... Le projet de loi est revenu devant la Chambre, et celle-ci a fait sien le texte sénatorial à la séance du 3 septembre 1919. » (*Journal officiel* du 4 septembre 1919, page 4121.)

possible d'utiliser la souplesse des applications que comporte la participation aux bénéfices, et il y a des chances pour que les salariés participants voient leur situation personnelle améliorée.

Cependant, la loi n'écarte pas tout danger, puisqu'elle prévoit la constitution de propriétés collectives, et la possibilité de certaines dotations, par le jeu de la Caisse autonome des ouvriers mineurs.

Bien que le mode individuel de participation soit jugé préférable, comme on l'a affirmé au Sénat, une orientation bien différente est également donnée. En effet, le texte se réfère à la loi de 1917 qui crée des actions de travail dont le personnel ne peut avoir la propriété individuelle; il y a plus, puisque le même article admet, en troisième lieu, que les participants renoncent à tout sursalaire, afin d'avantager la Caisse autonome des ouvriers mineurs, et cette Caisse peut elle-même, à son tour, « se voir privée de ses propres ressources au profit d'œuvres de prévoyance ou de solidarité sociale intéressant la collectivité des ouvriers mineurs ».

La question reste donc entière de savoir, comme pour la loi de 1917, si les salariés des différentes entreprises minières ne verront pas leur choix influencé par des pressions extérieures contraires à leurs véritables intérêts, c'est-à-dire portant atteinte, principalement, à leur droit de propriété individuelle sur les parts de participation qui leur reviennent.



C'est cette orientation vers une propriété collective, plus ou moins complète, que nous estimons regrettable;

elle ne peut que contribuer à affaiblir l'utilité réelle de la participation aux bénéfices, qui consiste à développer l'attachement des salariés à leur maison, ainsi que leurs qualités, leurs forces personnelles. Cette orientation s'est précisée et a même failli devenir définitive, lors de la discussion de la loi sur les chemins de fer.

CHAPITRE II

La participation dans les chemins de fer.

LOI DU 29 OCTOBRE 1921.

Le nouveau régime des chemins de fer préparé par une commission de techniciens et de spécialistes, après avoir occupé deux années de travaux et de discussions parlementaires, a fait l'objet finalement d'une convention signée le 28 juin 1921 entre les représentants des divers réseaux de voies ferrées et ceux de l'État, convention définitivement approuvée par une loi du 29 octobre 1921 qui marque la fin des conventions de 1883 (1).

Quelles sont, parmi les clauses d'intérêt social contenues dans les textes de 1921, les mesures concernant l'attribution et l'utilisation de la prime du personnel?

Le 18 mai 1920, fut soumis à la Chambre des députés le projet du gouvernement sur les chemins de fer; il instituait et réglementait la collaboration du personnel.

L'exposé des motifs s'exprimait ainsi : « Il importe

(1) Voir entre autres, *Journal officiel*, 12 novembre 1921, errata *Journal officiel*, 19 novembre. C. f. projet de loi n° 862, Chambre des députés, douzième législature; rapport Henri Lorin, nos 1456 et 1629; avis de la Commission des finances (Maunoury et Dutreil), nos 1497, 1498 et 1752; discussion Chambre des députés, 7 décembre 1920 et suivants. Transmis au Sénat projet de loi, 1920, n° 522; rapport Rabier, 1920, n° 627; avis Raph.-G. Lévy au nom de la Commission des finances, 1921, n° 486; discussion Sénat, 5 juillet 1921 et suivants. Retour à la Chambre, projet n° 3082, douzième législature, rapport H. Lorin, n° 3186; discussion Chambre des députés, 25 octobre 1921 et suivants.

pour le bon rendement de l'outil, que le travailleur qui est chargé d'une fonction sociale, source de sa dignité, ait aussi le souci des exigences de la production et des devoirs qu'elle impose. Associer le personnel à l'œuvre commune en faisant entrer dans le Conseil supérieur un certain nombre de représentants de ce personnel, l'intéresser au développement du trafic et à la bonne exploitation en lui accordant les deux tiers de la prime de rendement et d'économie, telles sont deux des directives du projet. »

Le principe était nettement posé d'accorder une partie de la prime de rendement et d'économie au personnel des réseaux; cette prime, allouée au personnel, était destinée à fournir à chaque agent un appoint de salaire, qui serait sa propriété absolue.

Cela ne faisait pas de doute, car l'exposé des motifs ajoutait : « Quant aux règles de la répartition *entre les agents*, elles seront fixées par le ministre des Travaux publics, après avis du Conseil supérieur, ce qui ne laissera aucun arbitraire ».

Si la répartition était, à vrai dire, laissée à l'arbitraire du ministre des Travaux publics, chargé de fixer les règles suivant lesquelles s'opérerait cette répartition, chaque agent, cependant, conservait toujours son droit « à une part lui revenant en propre, la répartition devant avoir lieu *entre les agents* ».



Le projet de loi instituait une participation aux bénéfices individuelle; mais les actions de travail allaient apparaître dans la proposition Loucheur, déposée à la

Chambre, le jeudi 27 mai 1920 (1). L'article 5 de la proposition de loi prévoyait que :

« Il sera stipulé dans les statuts de cette coopérative que les bénéfices attribués à ces actions de travail seront employés pour moitié à l'acquisition au pair d'actions de capital, créées en augmentation du capital primitif, et à concurrence de 100 millions de capital, et pour l'autre moitié à l'amélioration des retraites des travailleurs de chemins de fer par affectation, par exemple, à une société de retraites supplémentaires gérée par le personnel.

» Une fois les 100 millions de francs d'actions de capital acquises, la totalité des bénéfices attribués tant à ces actions de capital qu'aux actions de travail, sera affectée à l'amélioration des retraites comme il est dit ci-dessus. »

Ce n'était plus, par conséquent, que l'accession à une propriété collective, conformément à la loi de 1917, qui était prévue par la proposition. Au lieu de laisser à la coopérative ouvrière prévue « l'arbitraire disposition des bénéfices provenant des actions de travail, comme il était dit dans l'exposé des motifs, l'affectation desdits bénéfices sera faite par les statuts à la Caisse des retraites des travailleurs de chemins de fer pour être exclusivement employés à l'amélioration des retraites ».

Aucune liberté n'était même accordée à la coopérative ouvrière, liberté que prévoyait cependant, clairement, la loi de 1917 (2).

La proposition Loucheur ne fut pas soutenue publiquement par son auteur; mais les mots « d'actions de tra-

(1) Chambre des députés, douzième législature, n° 943.

(2) Voir plus haut, pages 139 et 144, l'article 74, § 3, de la loi de 1917.

vail » étaient prononcés, et il allait en être question plus d'une fois.

Une autre proposition, la proposition Blum (1), était également déposée, au nom du parti socialiste, et s'inspirait des directives admises par le Conseil économique de la Confédération générale du travail.

Le personnel était « associé à la gestion par ses délégués à l'Office national des chemins de fer créé, conservant le droit de débattre librement les conditions du travail comme celui de grève, et touchait des primes de gestion ou d'économie ».

Cette proposition, comme la précédente, se heurtait à une objection de fait, jugée décisive par la Chambre; elle supposait le rachat des réseaux : « or, celui-ci apparaissait, à l'heure présente, comme une source de difficultés et de dangers financiers considérables » (2).

Le contre-projet Blum fut repoussé par la Chambre, dans sa séance du 15 décembre 1920.



Le problème de l'utilisation de la prime du personnel, puisque le principe en était admis, se posait devant la Chambre et le Sénat; il allait donner lieu à de gros débats, car, ici, intervenaient des questions de principe.

Imposerait-on aux réseaux l'application de la loi du 26 avril 1917, sur les actions de travail? Le personnel serait-il libre d'utiliser comme il l'entendrait la part entière de prime, ou devrait-il, au moins pour une

(1) Chambre des députés, douzième législature, n° 1464.

(2) Voir sur tous ces points, entre autres, l'article de M. Marcel Porte, dans la *Revue d'économie politique*, mai-juin 1922.

partie, la verser obligatoirement à une coopérative du personnel, qui, elle-même, l'affecterait obligatoirement à certains placements (des actions du réseau par exemple)? Quelle solution adopter?

A la Chambre des députés, lorsque intervint la discussion relative à la prime de gestion (dont les deux tiers devaient revenir au personnel), instituée par l'article 14 de la convention de 1920, deux sortes d'amendements furent présentés.

L'un émanant de MM. de Ramel, Reille, etc. tendait à instituer pour chaque réseau une organisation nouvelle, du caractère des Caisses d'épargne, où les agents auraient la *faculté* de déposer le montant de leur prime, et par l'intermédiaire de laquelle ils pourraient faire diverses opérations, telles que : achat d'actions du réseau ou d'autres titres, versements à des œuvres de prévoyance.

L'autre amendement, déposé par M. Charlot, avait pour but d'instituer des actions de travail au bénéfice des agents, ces actions de travail devant recevoir comme rémunération la prime allouée au personnel.

Les compagnies firent immédiatement connaître que leurs statuts ne leur permettaient pas d'envisager l'application de la loi de 1917 (1).

(1) Les compagnies firent notamment remarquer que la loi de 1917, qui est devenue partie intégrante de la loi de 1867, ne saurait leur être imposée, puisqu'elles constituent des sociétés régies par le Code de commerce, qu'il faudrait modifier leurs statuts, et que cette éventualité avait été écartée dès le début des études entamées en vue de l'établissement de la convention, tant il avait paru difficile, pour ne pas dire plus, de réunir le quorum d'actions représentées, exigé à cet effet par les statuts pour délibérer sur une proposition de modification des statuts; que ce quorum fut-il atteint, il ne paraissait pas douteux qu'on ne pourrait pas réunir la majorité exigée par les statuts pour ratifier les dispositions dont il s'agit, qui auraient pour effet de priver les actionnaires des garanties que leur offre actuellement l'organisation des

Les deux amendements furent renvoyés à la commission et fondus en un article unique, qui devint l'article 2 du projet de loi, élaboré par la Chambre dans ses séances des 17 et 18 décembre 1920, voté, par elle, sans débats et sans même que les intéressés aient été consultés.

Cet article 2 était ainsi conçu :

« La loi du 26 avril sur les actions de travail sera appliquée à l'organisation financière du réseau de l'État.

» Un décret rendu dans la forme des règlements d'administration publique interviendra dans les six mois de la promulgation de la présente loi pour en fixer les modalités.

» Il sera créé dans chaque réseau, y compris celui de l'État, une société commerciale coopérative du personnel. Les statuts devront être approuvés par M. le Ministre des Travaux publics. Son Conseil d'administration sera composé uniquement d'agents du réseau dont la moitié au moins devra être en activité de service.

» La moitié de la part de prime sera versée à chaque société coopérative du réseau qui aura droit d'acquérir, par l'intermédiaire du ministre des Finances, des actions de capital du réseau intéressé, ou, à défaut, des autres réseaux.

» Toutefois, pour les compagnies de chemins de fer d'intérêt général, qui modifieront leur statut financier

compagnies, et qui porteraient même atteinte à leurs droits acquis, puisqu'à la dissolution de la société, la société coopérative de main-d'œuvre serait admise à partager avec eux les réserves actuellement constituées par les compagnies avec les bénéfices non distribués.

Une protestation, conçue dans le même sens, fut élevée par l'Association des actionnaires et obligataires de chemins de fer.

actuel et établiront des actions de travail dans le cadre de la loi du 26 avril 1917, la société coopérative du personnel, prévue par cette dernière loi serait substituée à la société coopérative du réseau instituée par le troisième paragraphe du présent article.

» Dans ce cas, un décret délibéré en Conseil d'État, établirait une *Caisse autonome* permettant au personnel d'acquérir individuellement des actions de capital des réseaux.

» Le règlement d'administration publique prévu à l'article 14 de la convention ci-après sera établi en conformité des prescriptions du présent article.

» Ce même décret instituera par réseau une Caisse autonome qui pourra recevoir *la deuxième moitié de la part de prime* qui revient au personnel. Cette Caisse sera confiée à la gérance du personnel dans les mêmes conditions que l'organisme précédent. Elle établira un système d'épargne permettant aux agents soit d'acquérir à leur nom, à l'aide des sommes disponibles, des actions de chaque réseau ou valeurs mobilières de même ordre, soit d'opérer des versements à des fonds d'assurance et de prévoyance sociales. »

La disposition finale de cet article, reproduisant l'amendement de Ramel, et jouant pour la deuxième moitié de la prime allouée au personnel, ne rencontrait aucune opposition de la part de qui que ce soit, car elle ne faisait qu'offrir aux agents une commodité nouvelle, et respectait leur droit de disposer de cette moitié de leur prime comme ils l'entendraient.

La première partie du texte, par contre, allait susciter les protestations les plus vives parmi les cheminots. Pour le réseau de l'État, alinéas 1 et 2, c'était l'application

pure et simple des actions de travail (1). Pour les réseaux concédés, c'était l'institution sur chaque réseau d'un organisme nouveau, dénommé *Société commerciale coopérative du personnel*.

La moitié des primes de gestion allouées au personnel constituait, obligatoirement, un fonds commun, affecté à l'achat d'actions de capital des réseaux (2). Les bénéficiaires de la prime n'avaient pas la propriété de ces titres, qui appartenaient à la société coopérative, obligatoire pour les agents.

(1) C'était là une disposition d'ailleurs fors critiquable, car, comme on l'a fait remarquer, il n'était pas possible d'instituer des actions de travail pour les agents du réseau de l'État, puisque la loi de 1917 n'est applicable qu'aux sociétés anonymes régies par la loi de 1867 et que tout le mécanisme de cette loi serait inapplicable au réseau de l'État. Au surplus, il avait été reconnu déjà, à propos du projet de loi sur la réorganisation des Postes, Télégraphes et Téléphones qu'il n'était pas possible d'appliquer la loi de 1917 à des administrations d'État, et pour les Postes, Télégraphes et Téléphones on avait renoncé à ce genre d'application; pourquoi alors essayer d'en faire l'application au réseau de l'État?

(2) Le texte voté par la Chambre présentait, à ce sujet, deux dangers que la Commission des chemins de fer du Sénat aperçut et auxquels elle s'empressa de parer. Le texte, en effet, avait pour conséquence de permettre aux coopératives, de posséder, dans un certain nombre d'années, la majorité des actions des divers réseaux, ce qui pouvait donner lieu à toutes sortes d'abus. Il a été calculé que, même en décidant que chaque coopérative ne pourrait acheter que des actions du réseau auquel elle correspond, dans une période de un à deux ans, selon les réseaux, les coopératives deviendraient le plus fort actionnaire du réseau; qu'au bout de dix ans environ les coopératives détendraient la majorité des actions représentées aux assemblées générales; qu'au bout de vingt à vingt-huit ans selon les réseaux, elles posséderaient plus de la moitié des actions des réseaux.

Dans ces conditions la Commission du Sénat décida que les coopératives ne pourraient acheter que des actions du réseau auquel chacune d'elles correspondait, qu'elles ne pourraient employer plus du quart de leurs ressources à l'achat de ces actions, le surplus étant employé soit à l'achat d'autres valeurs garanties, soit à la construction d'habitations à bon marché pour leurs agents ou à des prêts hypothécaires pour le même objet.

En même temps la commission décida d'obliger les coopératives à placer tous leurs titres au nominatif, ce que ne faisait pas le texte voté par la Chambre, et ce qui présentait un danger, vu les ressources considérables dont allaient disposer les coopératives.

L'article 2 tendait à la constitution d'une nouvelle et considérable mainmorte, les coopératives devant acquérir progressivement toutes les actions du réseau, par le jeu même du texte, ce qui était anti-économique au premier chef. Les agents étaient à tout jamais dépossédés de la moitié de leur prime, ce qui était, semble-t-il, contraire au principe même de cette prime, laquelle était instituée pour inciter le personnel à redoubler d'efforts pour augmenter le rendement des réseaux. Cette dépossession de la prime ne pouvait qu'affaiblir le résultat poursuivi.

L'on était fort loin du projet de loi primitif qui prévoyait la répartition de la totalité de la prime *entre les agents*. Il n'était plus guère question d'assurer un profit personnel, aux agents (tout au moins on l'amputait de moitié). Les partisans de l'article 2 paraissaient y apercevoir surtout un moyen d'introduire dans les conseils d'administration des réseaux un certain nombre d'agents. Or, un véritable malentendu pesait sur cette disposition, que les protestations des cheminots, dont nous allons parler, permettent d'élucider.

La Chambre pensait que les agents de chemins de fer désiraient avant tout obtenir une large représentation dans les assemblées d'actionnaires et une influence sérieuse dans la direction des réseaux, alors qu'ils désiraient surtout pouvoir disposer de leur prime comme ils l'entendaient, et ne sacrifier en aucune façon leur droit de propriété sur l'intégralité de la prime gagnée par leur labeur.



A peine connu, l'article 2 causa une vive émotion dans

les milieux intéressés. Tous les cheminots furent d'accord contre la prime collective.

Déjà, à propos du contre-projet opposé au projet de gouvernement qui visait la création d'actions de travail, le 30 octobre 1920, le président de l'Association fraternelle des employés et ouvriers de chemins de fer français (1), au cours d'une conférence à laquelle assistait le ministre des Travaux publics, s'exprimait ainsi :

« ... Le contre-projet de M. Loucheur institue des actions de travail au bénéfice du personnel. Il prévoit la création de 250.000 actions qui deviendront la propriété collective du personnel salarié, constitué en société commerciale coopérative de main-d'œuvre.

» Avec ce système la liberté de chaque agent est aliénée. Devenu propriétaire par l'intermédiaire de la société coopérative d'actions qui ne lui appartiennent pas en propre, qu'il ne peut céder, l'agent est lié, malgré lui, à l'entreprise. »

Dès le 10 janvier 1921, le président de l'Association fraternelle (2) s'empressait de se faire l'interprète des réclamations qui surgissaient de toutes parts, et de préciser à nouveau quel emploi les intéressés entendaient faire de leur prime; il adressait au Sénat une note disant : « ... les stipulations des deuxième et troisième alinéas de l'article 2 semblent surtout de nature à provoquer parmi les agents de chemins de fer une déception qui pourrait bien se muer en un sentiment plus vif de mécon-

(1) Le siège social de l'association est 21, rue de l'Entrepôt; son président est M. Lacoste; l'effectif de l'association dépasse 100.000 membres; elle a un capital de 50 millions.

(2) Voir les articles du journal *le Temps* des 13 janvier et 12 mai 1921.

tentement, suivi de protestations ». Il y avait là, « la possibilité d'une confiscation véritable pour la moitié de la part attribuée au personnel ».

« Les cheminots sont gens simples et honnêtes; mais ils sont aussi clairvoyants et précis. Ils s'emploieront très loyalement à justifier, en la faisant accroître, l'attribution de la prime devant leur appartenir.

» La plupart des agents ne comprendront pas, d'une part qu'on leur impose l'affiliation d'office à une société quelconque coopérative ou autre. Ils comprendront encore moins que sous prétexte de leur octroyer l'avantage de faire plus ou moins figure d'actionnaires, on les fruste, sans phrases, de la moitié de la prime dont ils ont le droit de revendiquer l'intégralité. »

De son côté, l'Union nationale de défense professionnelle des cheminots adressait à son tour une lettre aux sénateurs :

« Nous faisant l'interprète de tous les agents sérieux, qui sont en très grande majorité sur les réseaux, nous vous demandons instamment de compléter les dispositions votées par la Chambre, en spécifiant que la société coopérative, au lieu de s'approprier définitivement la moitié de la prime revenant à chaque agent, se bornera à l'administrer, tant que l'agent restera en service sur le réseau, et que, par le mécanisme d'un compte établi au nom de chaque agent, celui-ci, au moment où il quittera le réseau, pour un motif ou pour un autre, aura le droit de toucher l'intégralité des primes que la coopérative aura encaissées en son nom, avec les intérêts capitalisés de ces sommes. »

La condamnation de l'article 2 ne pouvait être plus

nette. Les extrémistes eux-mêmes ne voulaient pas, pour des raisons différentes il est vrai, de l'article 2 voté par la Chambre. En effet, les agents du Paris-Lyon-Méditerranée, de la Fédération des cheminots, affiliée à la Confédération générale du travail, par exemple, lorsque se tint à ce moment leur congrès, se sont déclarés contre les primes, contre les coopératives, contre l'achat d'actions des réseaux. Et ils ont demandé que, si le Sénat maintenait le système des primes, il décidât le versement à chaque agent de sa prime annuelle, celui-ci pouvant l'employer comme il l'entendrait. Ce que souhaitaient les cheminots, en immense majorité ce n'était pas l'illusoire et décevante création d'une propriété collective, mais la réalité d'un avantage personnel, s'affirmant par une propriété individuelle.

Les cheminots désiraient l'accession croissante du plus grand nombre d'entre eux à la propriété individuelle, sous les formes multiples qu'elle peut revêtir; ils condamnaient le rétablissement, par un moyen plus ou moins détourné, d'une mainmorte qui ne pouvait qu'affaiblir les instruments d'épargne personnelle et enlever aux bénéficiaires leur droit de disposer librement de fonds qui étaient les leurs.

La Commission des chemins de fer du Sénat, en présence de toutes ces protestations, commença par en reconnaître le bien-fondé. « Il était en effet impossible, écrivait son rapporteur M. Rabier, — alors que la convention accorde aux agents une prime qui sera la récompense de leur travail, qui sera fonction de leur rendement, —

de les dépouiller de cette prime qu'ils ne toucheraient jamais. »

Le texte voté par la Chambre fut modifié, de la façon suivante, par la Commission du Sénat (1) : le montant des primes encaissées par la coopérative serait inscrit au nom de chaque agent pour la part qui lui revenait; la coopérative restait ainsi débitrice et comptable, vis-à-vis de chaque cheminot, de sa part de prime, intérêt et capital; le compte de chaque agent serait liquidé lorsque celui-ci quitterait le réseau, pour un motif quelconque; à ce moment il toucherait le montant totalisé de ses primes avec les intérêts, ou une rente viagère équivalente; en cas de décès, ses ayants droit recevraient le montant de son compte (2).

Il y avait là, sans aucun doute, une amélioration du texte voté par la Chambre. L'agent ne risquait plus d'être dépossédé à tout jamais de la moitié de sa prime; la combinaison nouvelle maintenait aux agents un droit certain à une propriété individuelle.

Cependant le nouveau texte proposé par la Commission du Sénat continuait à maintenir l'application de la loi de 1917 au réseau de l'État (3), et l'obligation pour les

(1) Séance du 12 janvier 1921. Voir article de l'*Intransigeant* du 27 janvier 1921.

(2) Le texte modifié par la Commission du Sénat précisait en outre que (voir la note 2, page 180) « le quart seulement des versements faits par chaque cheminot serait affecté à l'achat d'actions du réseau; les trois autres quarts seraient affectés à des œuvres d'institution sociale dont profiteraient les cheminots : maisons ouvrières par exemple ».

(3) L'Union nationale de défense professionnelle en particulier, comprenant de nombreux membres appartenant au réseau de l'État, continuait à protester contre cette disposition; elle craignait que la Fédération des cheminots ne mettât la main sur la coopérative, et que par là elle eût la possibilité de

agents de chemins de fer de verser la moitié de la prime à la coopérative.

Cette dernière disposition empiétait encore sur le droit de libre disposition immédiate de la moitié de la prime. Elle fournit l'occasion à l'Association fraternelle de renouveler ses protestations et de déclarer inadmissible l'adhésion forcée à ces coopératives; le législateur pouvait maintenir s'il le voulait le principe de la création de ces Sociétés, mais les cheminots devaient être laissés libres d'y entrer ou d'en sortir à leur convenance.

Par conséquent, après avoir obtenu satisfaction quant à la suppression de toute propriété collective, les agents de chemins de fer voulaient encore que la propriété individuelle, qui leur était accordée, ne fût pas entravée par des restrictions apportées à leur droit de libre disposition. Ce qu'ils demandaient c'était un régime de pleine liberté.

Ils s'étaient particulièrement émus de ce que le législateur ait eu la prétention de les traiter en mineurs, d'enchaîner leurs initiatives et de leur dicter des choix; de ce que le législateur ait paru ignorer les nombreuses œuvres qu'ils avaient déjà créées : caisse de secours de maladie, allocations de maternité, retraites, assurances au décès, dots pour les enfants, œuvres d'habitations à bon marché de l'Association fraternelle, coopératives de consommation des divers réseaux, etc.

Les agents des réseaux devaient être libérés de disposer de leurs primes au profit de ces œuvres; ils devaient être

conquérir un certain nombre de places dans le Conseil du réseau, que son influence en fût accrue d'autant. D'ailleurs, l'Administration devait se rendre compte de l'impossibilité d'appliquer la loi de 1917 au réseau de l'État.

libres aussi, s'ils le préféraient, d'acquérir des actions personnelles du réseau avec ces primes (sachant qu'ils auraient la faculté de se grouper pour être représentés dans les assemblées d'actionnaires); ou d'assurer le logement de leur famille par l'intermédiaire d'œuvres d'habitations à bon marché; ou de payer avec cette prime le montant de la cotisation des syndicats ou associations dont ils désireraient faire partie; ou bien enfin, d'utiliser simplement les dispositions particulières prévues par la loi nouvelle.



Il ne restait au parlement qu'à se rallier entièrement à la volonté exprimée avec tant de force par les intéressés et à créer un régime consacrant le caractère facultatif et personnel de l'utilisation de la prime, encourageant par là le développement des initiatives libres et des efforts personnels.

Ce régime fut institué par l'article 3 de la loi du 29 octobre 1921, ainsi conçu (1) :

« Il sera créé pour chaque réseau une société commerciale coopérative du personnel. Ses statuts seront approuvés par décret délibéré au Conseil d'État et rendu sur la proposition du ministre des Travaux publics. Son Conseil d'administration sera composé uniquement d'agents du réseau en activité de service.

» La moitié de la part de prime revenant au personnel d'un réseau pourra être versée par chaque agent à la

(1) Les dispositions financières concernant le calcul des primes annuelles allouées à chaque réseau et à son personnel sont fixées par l'article 14 de la convention du 28 juin 1921. (Voir le *Bulletin de la participation*, tome XLIV, page 63, qui reproduit, *in extenso*, la convention.)

société coopérative du réseau, qui devra placer tous les fonds (capital et intérêts) dont elle disposera :

» Soit en actions de son réseau, sans que le placement en actions puisse dépasser chaque année le quart du capital employé, soit en totalité le quart du capital social du réseau;

» Soit en obligations des grands réseaux ou emprunts émis par l'État, ou en obligations émises ou garanties par l'État;

» Soit en immeubles affectés à l'habitation d'agents du réseau ou en prêts hypothécaires en vue de la construction ou d'achats d'immeubles de même destination.

» Toutes les valeurs mobilières seront achetées ou vendues par l'intermédiaire du Ministère des finances; elles devront toutes être nominatives et immatriculées au nom de la Société coopérative.

» Toutefois, en ce qui concerne les actions du réseau, elles seront immatriculées, soit au nom des agents faisant partie de la coopérative qui désireront en acquérir dans les conditions indiquées ci-dessous, soit au nom de la Société coopérative, le total des actions achetées ne pouvant dépasser les maxima fixés au troisième alinéa du présent article.

» Un compte sera ouvert pour chaque agent affilié à la coopérative; il y sera porté la moitié des primes lui revenant et les intérêts annuels correspondants. Avec le quart des sommes inscrites à son compte, l'agent aura la faculté d'acquérir des actions de son réseau. Ces actions demeureront déposées dans la caisse de la Société coopérative. Lorsque l'agent se retirera de la coopérative ou quittera le réseau, il recevra, le cas échéant, les actions

dont il est propriétaire et, en outre, le reste des sommes inscrites à son compte, soit en capital, soit sous forme de rente viagère.

» L'agent pourra d'ailleurs, à toute époque, affecter tout ou partie des sommes ou actions portées à son compte à des œuvres d'assurance et de prévoyance sociales instituées par des associations d'agents de chemins de fer reconnues d'utilité publique.

» En cas de décès d'un agent en activité de service, la totalité des sommes inscrites à son compte reviendra à ses ayants droit.

» Toutefois, pour les Compagnies de chemins de fer d'intérêt général qui modifieraient leur statut financier actuel et établiraient des actions de travail dans le cadre de la loi du 26 avril 1917, la Société coopérative du personnel, prévue par cette dernière loi serait substituée à la Société coopérative du réseau institué par le premier paragraphe du présent article.

» Le règlement d'administration publique prévu à l'article 14 de la convention annexée à la présente loi déterminera les conditions de cette substitution.

» Ce même décret instituera, pour chacun des réseaux, y compris celui de l'État, une caisse autonome qui pourra recevoir la deuxième moitié de la part de prime revenant au personnel, ainsi que tout ou partie de la première moitié de la prime que l'agent n'aura pas versée à la coopérative; cette caisse sera gérée par le personnel dans les mêmes conditions que l'organisme visé au premier paragraphe du présent article. Le décret ci-dessus visé établira un système de caisse d'épargne permettant à cette caisse, soit d'acquérir au nom des agents, et sur leur

demande, avec les sommes leur revenant, des actions de leur réseau, des obligations de chemins de fer, ou des valeurs émises par l'État ou garanties par lui, soit d'opérer des versements à des œuvres d'assurance et de prévoyance sociales. Les titres achetés au nom des agents leur seront remis. Les agents pourront d'ailleurs à toute époque retirer tout ou partie des sommes figurant au crédit de leur compte. »

Les modalités de la participation instituées dans les chemins de fer par le texte de 1921, déjà fort complexes, quant au mode de calcul de la prime, ne le sont pas moins en ce qui concerne l'emploi qui sera fait de cette prime.

L'article 3 est, en définitive, assez confus, il est même incomplet (1). Il est incomplet et peu clair, car il ne spécifie pas à qui seront remises les primes, ni dans quelles conditions; si le haut personnel viendra à la participation proportionnellement à ses salaires et appointements. Toutes ces questions ne sont pas résolues.

Mais, il ne fait pas de doute — et les discussions, que nous avons exposées, nous éclairent à ce sujet — que la prime peut être remise à tous les agents des réseaux et que les parts des agents constituent pour eux, en principe, des propriétés individuelles.

(1) Quant à l'article 14 de la convention du 28 juin 1921, il dit simplement : « Il sera alloué à chaque réseau et à son personnel des primes annuelles tendant à les intéresser au développement du trafic et à l'économie dans les dépenses... (suivent la composition et le mode de calcul de la prime).

» Un décret délibéré en Conseil d'État et rendu sur la proposition du ministre des Finances, après avis du Conseil supérieur, déterminera les bases de la répartition de la part de la prime revenant au personnel. »

La prime est divisée en deux moitiés.

Il est d'abord créé une Société commerciale coopérative du personnel (analogue à la coopérative prévue par la loi de 1917). Chaque agent *peut* (donc toute faculté lui est laissée, son adhésion à la coopérative n'est pas obligatoire) verser à cette coopérative une première moitié de la prime, et la coopérative fera des sommes ainsi réunies des emplois déterminés et énumérés limitativement par la loi. Les termes de cet alinéa demeurent assez confus, car ils n'indiquent pas suffisamment quelles sont les modalités du service de trésorerie de la coopérative. Les valeurs acquises, est-il prévu, seront nominatives et immatriculées au nom de la Société coopérative. Cela veut-il dire que, dans ce cas, il y aurait constitution d'un avoir collectif? Nous ne le pensons pas. Selon nous, les agents qui verseraient facultativement la moitié de la prime à la coopérative auraient ensuite un compte ouvert à cette Société qui immatriculerait bien les titres en son nom, mais inscrirait à l'actif du compte de chaque adhérent la somme correspondante lui revenant.

La loi prévoit d'ailleurs que les agents pourront acheter eux-mêmes des actions de la Compagnie, et, s'ils sont affiliés à la coopérative, un compte sera ouvert à chacun d'eux; il y sera porté la moitié des primes successives lui revenant et les intérêts correspondants.

Lorsque l'agent se retirera ou liquidera son compte, il a toutes les garanties nécessaires pour disposer librement de son bien et, en cas de décès, toutes les sommes inscrites à son compte reviendront à ses ayants droit (1).

(1) On peut regretter que le législateur n'ait pas exigé que tout agent, quittant la compagnie, remette les actions dont il est détenteur contre le rembour-

L'article 2 institue en outre pour chaque réseau, y compris celui de l'État, une caisse autonome qui *pourra* (aucune obligation) recevoir la deuxième moitié de la prime ainsi que toute autre partie de la prime que l'agent n'aura pas versée à la coopérative; les sommes versées restent la propriété personnelle des déposants, sans qu'aucune immatriculation collective soit prévue. La caisse peut faire, au nom de ses adhérents et sur leur demande, un certain nombre d'opérations (placements divers ou versements à des œuvres d'assurance ou de prévoyance sociale), et ceux-ci peuvent à tout moment retirer tout ou partie des sommes figurant au crédit de leur compte.

Enfin, la loi prévoit que la première moitié de la prime pourra être gérée par une société coopérative de main-d'œuvre (au lieu que ce soit une coopérative du personnel), dans le cas où les Compagnies de chemins de fer se décideraient à modifier leur statut financier actuel et à établir des actions de travail dans le cadre de la loi du 26 avril 1917. Les réseaux peuvent donc avoir recours à la loi de 1917 s'ils le désirent, mais ils n'y sont obligés en aucune façon.

On aurait pu croire que le régime de liberté, institué, après la loi de 1919, par la loi de 1921, et qui a le mérite de tenir compte de ce fait, que la participation aux bénéfices n'a une portée véritable qu'autant qu'elle est personnelle, constituerait un précédent dont le législateur tiendrait compte dans l'avenir.

sement de leur valeur. Cela eût été une bonne précaution qu'ont prise en général les patrons qui facilitent l'acquisition par leur personnel d'actions de l'entreprise. (Voir plus haut, page 109, note 1.)

Deux faits récents, qui se sont tous deux produits au mois de février dernier, nous obligent à constater, en terminant, qu'il n'en est rien. Les actions de travail sont rendues obligatoires, sans qu'aucun débat n'ait eu lieu, dans deux cas nouveaux. Il ne s'agit encore que de deux projets de lois examinés seulement par la Chambre des députés : le premier est relatif à la fabrication de l'ammoniaque synthétique, le second est relatif aux mines de potasse d'Alsace. Ces faits méritent d'être exposés au moins brièvement, car ils sont d'une gravité qu'il serait difficile d'exagérer, et ils risquent d'avoir de regrettables conséquences.

C'est dans la séance de la Chambre du jeudi 8 février, la suite de la discussion générale du projet de loi comportant approbation et faculté de cession d'une convention en vue de la fabrication de l'ammoniaque synthétique, puis le passage à la discussion des articles (1).

Un premier article est voté : « Les ministres de la Guerre, des Finances et de l'Agriculture sont autorisés à exécuter la convention passée le 11 novembre 1919 entre le ministre de la Reconstitution industrielle et la *Badische Anilin und Soda Fabrik* en vue de la fabrication de l'ammoniaque synthétique. »

L'article 2, présenté par la Commission, prévoyait que : « en vue de l'exécution de ladite convention il sera, par les soins du Ministère des finances, et dans un délai maximum de six mois à dater de la promulgation de la présente loi, créé une société anonyme qui fonctionnera sous les réserves ci-après spécifiées conformément aux dis-

(1) Voir le *Journal officiel* du 9 février 1923, pages 556, 564, 566 567, 568 et 570.

positions prévues par la loi du 24 juillet 1867, 1^{er} août 1893, 9 juillet 1902, 16 novembre 1903, 22 novembre 1913. »

M. Chabrun propose de rédiger l'article comme suit : « ... conformément aux dispositions prévues par la loi des 24 juillet 1897, etc., 26 avril 1917 ». L'*Officiel* ajoute simplement que M. le Rapporteur et M. Henry Chéron, ministre de l'Agriculture, acceptent l'amendement.

L'amendement mis aux voix est adopté. Sans discussion, est votée une disposition qui est de nature à modifier entièrement le texte primitif; la société prévue prendra obligatoirement la forme de société anonyme à participation ouvrière, « conformément aux dispositions de la loi du 26 avril 1917 ». Toutes les difficultés, dont nous avons parlé dans le chapitre consacré à cette loi, vont donc surgir.

L'article 5, d'autre part, décide que : « la Société sera gérée par un Conseil d'administration de vingt membres, qui aura obligatoirement la composition suivante : ... deux délégués du personnel de la Société ».

M. Chabrun intervient pour dire que l'on devrait ajouter à ces mots : « ... dont un désigné par la société coopérative de main-d'œuvre, dans les conditions prévues par l'article 78 de la loi du 26 avril 1917 ».

M. Duval-Arnoult demande pourquoi on ne ferait pas désigner les deux membres du personnel par la société coopérative de main-d'œuvre qui représente tout le personnel?

M. Chabrun répond qu'il en est bien ainsi, au moins pour le personnel qui a plus d'un an de présence dans l'entreprise; seulement « rien ne spécifie dans l'article 2, que nous allons voter, quelle sera la proportion des actions

de travail par rapport aux actions du capital. Or, la loi de 1917 dispose que le nombre des membres de la société coopérative de main-d'œuvre faisant partie du Conseil d'administration est fixé par le rapport qui existe entre les actions de capital et les actions de travail. D'autre part, remarquez bien que l'article actuellement en discussion a bouleversé d'une façon à peu près complète les règles de la loi de 1867 sur la composition du Conseil d'administration... Il faut que nous spécifions que nous appliquons la loi de 1917 en ce qui concerne les actions de capital, avec les modalités nécessitées par le caractère spécial de la société que nous créons. »

L'on vote finalement l'alinéa sous la forme suivante : « ... Deux délégués du personnel, dont un désigné par la société coopérative de main-d'œuvre dans les conditions prévues par l'article 78 de la loi du 26 avril 1917 ». Le second délégué sera nommé, sur une liste proposée par le personnel, par décret contresigné des ministres de l'Agriculture, des Finances et de la Guerre, et il fait partie des représentants de l'État, au nombre de treize au sein du Conseil d'administration.

Enfin l'article 10 prévoit : « l'affectation obligatoire de 15 0/0 des bénéfices aux œuvres collectives et sociales désignées par le personnel ».

Voilà sous quelle forme le personnel sera intéressé à la bonne marche de l'entreprise dans la société nouvelle, prévue par le projet; il bénéficiera d'une participation aux bénéfices collective et obligatoire; collective à la fois par le jeu des actions de travail et par l'affectation obligatoire de 15 0/0 des bénéfices à des œuvres collectives et sociales; ce projet est maintenant devant le Sénat.

Quelques jours après, le même fait se reproduit à la séance de la Chambre du 16 février; l'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi relatif aux mines de potasse d'Alsace (1).

M. Chabrun propose de rédiger, comme suit, le premier alinéa de l'article premier : « Les biens, droits et intérêts afférents aux concessions et exploitations des mines de potasse séquestrées du Haut-Rhin seront amodiées pour une durée de soixante-quinze ans, conformément aux lois françaises qui régissent la matière, et qui sont en tant que de besoin, rendues applicables à l'Alsace-Lorraine, à une société anonyme unique, à *participation ouvrière*. Le nombre des actions de travail prévues aux statuts ne pourra être inférieur au dixième du nombre des actions de capital. » Il ajoute : « Par cet amendement, j'ai voulu mettre le texte du projet relatif à la potasse en concordance avec celui que nous avons voté relativement à l'ammoniaque ». Telle est la justification donnée.

Le *Journal officiel* rapporte que M. le Président de la Commission et M. le Ministre de l'Agriculture acceptent l'amendement : « C'est la reproduction du texte figurant dans le projet de loi sur l'azote ».

L'amendement mis aux voix est adopté. La Société unique, à qui seront amodiées les mines de potasse d'Alsace, se constituera, obligatoirement aux termes du projet, sous la forme de société anonyme à participation ouvrière.



Ce qui est surtout pour nous surprendre, dans le vote

(1) Voir *Journal officiel* du 17 février 1923, pages 696 et 703.

de ces dispositions, c'est que ce vote ait été acquis sans qu'aucun débat se soit produit, et sans que le législateur ait tenu compte de l'expérience des intéressés, dont il a eu au moins connaissance par les résultats de l'enquête poursuivie à l'occasion de la proposition de loi de M. Emmanuel Brousse, et de sa propre expérience, que sont singulièrement venus enrichir les débats relatifs aux lois de 1919 et de 1921. Cette double expérience aurait dû le conduire, il nous semble, à préconiser une participation à la fois libre et personnelle.

CONCLUSION /

DÉVELOPPEMENT DES FORCES INDIVIDUELLES DES SALARIÉS

Parmi les forces qui agissent sur le milieu économique, il y a les forces de production de l'homme, qui se divisent en deux groupes : les forces individuelles et les forces collectives. On commet volontiers, à leur égard, une erreur : cette erreur consiste à ne considérer que le rôle des forces collectives, des masses, dans l'œuvre de production, en refusant toute importance aux forces individuelles.

Sans doute, à la suite de la révolution industrielle qui commence en Angleterre vers le milieu du XVIII^e siècle, provoquée par le développement du machinisme et l'extension des marchés, a eu lieu le phénomène de la concentration, tant chez les patrons que chez les ouvriers. C'est la constatation de cette organisation des forces massives, groupées autour du grand machinisme, accomplissant le

travail manuel et réalisant la production matérielle, qui amenait Karl Marx à affirmer :

- 1° L'accession des masses au pouvoir politique;
- 2° L'importance des masses qui assurent la production;
- 3° L'élimination nécessaire du capitaliste, c'est-à-dire de l'entrepreneur.

« Puisque, disait-il, le capitalisme est un produit collectif, il ne peut être mis en œuvre que par le travail collectif; il s'ensuit que s'il se présente sous une forme individuelle, il constituera une erreur sociale; logiquement, il doit appartenir à la collectivité et non point à tel ou tel individu. »

Cette tendance à n'attacher d'importance qu'aux masses, en négligeant le rôle qu'ont à jouer les forces individuelles sous les formes les plus diverses, provient d'une observation insuffisante, d'une analyse incomplète des faits. L'œuvre de production est autrement complexe. Elle comporte d'abord une conception générale de la production, une œuvre d'invention et d'organisation; elle comporte ensuite une œuvre d'exécution.

La force individuelle a nécessairement un rôle à jouer dans l'organisation de la production. Cette force, c'est avant tout l'intelligence, l'initiative, l'esprit d'organisation du chef, de l'entrepreneur. Les qualités intellectuelles sont indispensables du jour où il s'agit de produire avec le concours de plusieurs personnages et en vue de l'échange sur un marché très étendu. Pour diriger l'entreprise, il faut une méthode, de la discipline, de l'ordre, dont l'heureuse combinaison accroît le rendement.

Chez l'entrepreneur, la force individuelle, l'intelligence doit consister, d'une façon générale, dans la faculté d'in-

venter un outillage nouveau, d'adapter immédiatement toutes les formes les plus modernes de l'organisation du travail à l'intérieur de l'usine et les procédés de fabrication les plus récents, de rechercher les débouchés à l'extérieur, de s'adapter enfin aux conditions économiques générales qui proviennent de ces débouchés, de l'état des besoins, de la situation monétaire et de la situation financière.

*
* *

Les formes individuelles d'activité n'existent pas seulement chez l'entrepreneur, chez l'organisateur de la production, elles existent chez les ouvriers eux-mêmes. Cependant, on dénie à ces formes individuelles d'activité toute valeur, sous prétexte qu'à la suite du phénomène de concentration industrielle, se développent les formes d'entreprises modernes qui éliminent de plus en plus les emplois individuels pour y substituer les formes purement collectives; sous prétexte que le travail manuel de l'artisan, ayant fait place au grand machinisme, est de plus en plus libéré de l'effort musculaire et devient solidaire de tâches connexes accomplies dans l'usine.

Mais les groupements ne valent-ils pas, d'abord, par le caractère et l'intelligence des personnes groupées?

Partout et en tout, la vraie force, la source réelle de toute richesse et de tout progrès social, c'est l'esprit, la formation intellectuelle, les qualités personnelles des individus. Ce qu'il faut, afin de lutter contre cette tendance à ne voir dans les ouvriers que des masses, uniquement consacrées à une œuvre aveugle d'exécution matérielle, c'est faire appel, parmi eux, à la valeur des

facteurs personnels, et cela dans l'intérêt même de l'augmentation de la production et de la paix sociale.

Il importe, par conséquent, d'inciter les ouvriers à une collaboration plus intense, à un effort particulier d'attention, de soins, d'économie, à plus d'initiative, d'efforts personnels : c'est à ce but que tendent le sursalaire aux pièces, les primes de toutes sortes à la production, à l'économie.

L'on fait mieux encore, si, tout en intéressant le salarié à son labeur, on lui rend plus sensible la solidarité, l'harmonie économique existant entre le capital et le travail. La participation aux bénéfices permet d'atteindre ces résultats, elle qui « améliore le salaire dans la proportion la plus équitable, celle de la prospérité de la maison, prospérité accrue par le fait même de la solidarité rendue plus tangible entre les ouvriers et le patron ».

*
* * *

La participation aux bénéfices ne constitue pas seulement un moyen de s'assurer la collaboration des forces individuelles des salariés, elle contribue, de la façon la plus efficace, à leur éducation elle-même.

On n'insistera jamais assez sur le caractère personnel du travail, qui en fait comme une émanation et un prolongement de l'individu, sur la nécessité de former des artisans réfléchis, attentifs et avisés, afin que loin de se transformer en automates ils deviennent des conducteurs de machines, sur la nécessité enfin de diffuser largement, parmi les subordonnés, l'initiative.

Or, l'histoire du progrès social est celle de l'élévation

matérielle, intellectuelle et morale des masses par leur avènement graduel au droit de propriété privée, avec les responsabilités qu'il comporte, du fait de la gestion d'un patrimoine, et les prévoyances qu'il excite.

Alors que la personne humaine est opprimée dans une propriété collective, elle est au contraire affranchie par l'accession à la propriété individuelle, source d'initiative et d'émancipation. Cette œuvre d'éducation économique et sociale des masses, la participation aux bénéfices est apte à la réaliser.

Il s'agit bien moins de la participation collective, qui se heurte, dans la plupart des cas, à de multiples objections d'ordre économique et social, et qui est repoussée par les bénéficiaires eux-mêmes, parce que contraire, trop souvent, à leurs intérêts véritables; il s'agit de la participation individuelle, qu'elle aboutisse à la constitution d'un patrimoine, d'une rente viagère, ou d'une pension de retraites, qu'elle favorise l'accession à la propriété de l'entreprise, et qu'elle se complète au besoin de conseils consultatifs. On peut attendre d'elle, que l'éducation administrative des salariés se façonne comme leur éducation industrielle et économique, puisque les parts de bénéfices leur sont accordées en proportion de la prospérité de l'entreprise; que l'épargne et la prévoyance soient encouragées; que les propriétés individuelles naissent et se développent; que la famille ouvrière grandisse en sécurité et en bien-être.

Tous ces résultats sont précieux pour nous, car ils tendent à la stimulation de l'effort individuel et au libre déploiement des valeurs personnelles, dûment reconnues et récompensées.

Ils nous permettent de conclure que la participation aux bénéfices est avant tout une œuvre d'intelligence sociale, en ajoutant que son sort est étroitement lié, si l'on s'en tient à l'idée bien française de la personne humaine respectée, au sort du progrès individuel.

BIBLIOGRAPHIE

A. — Livres et Brochures.

ANTONELLI (Étienne). — *Les Actions de travail dans les Sociétés anonymes à participation ouvrière* (Paris, Alcan, 1912).

BÖHMERT (Victor). — *La Participation aux bénéfices; étude pratique sur le mode de rémunération du travail*. Traduit de l'allemand et mis à jour par M. Albert Trombert.

Un volume de 752 pages (Paris, Chaix et Guillaumin, 1888).

CARPENTER (Charles). — *Industrial Copartnership*, London, 1921.

CHAIX (Alban). — *Mémoire sur la participation aux bénéfices*, présenté en 1884 au Congrès de Blois de l'Association française pour l'avancement des sciences.

CHARLES ROBERT. — *Le Contrat de participation aux bénéfices. Son caractère et ses résultats* (Paris, impr. Chaix, 1889).

COURCY (Alfred de). — *L'Institution des caisses de prévoyance des fonctionnaires, employés et ouvriers*. Un volume de 543 pages (Paris, Armand Auger, 1876).

DUBOIS (Frédéric). — *Exposé de quelques résultats statistiques de la participation aux bénéfices dans l'industrie*. Mémoire présenté au Congrès des Sociétés savantes de 1890 (*Bulletin de la participation*, tome XII, pages 209 et suivantes).

GODIN (Jean-Baptiste). — *Mutualité sociale*. Un volume de 275 pages (Paris, 1880, Guillaumin et C^{ie}, Aug. Ghio).

TROMBERT (Albert). — *La Participation aux bénéfices*. Exposé des différentes méthodes adoptées pouvant servir de *Guide pratique* pour l'application du régime (Paris, 1912, Chaix et Félix Alcan), deuxième édition. Un volume de 319 pages.

L'Étude d'ensemble (Chaix, 1921), deuxième édition. Un volume de 114 pages.

VANLAER (Maurice). — *La Participation aux bénéfices. Étude théorique et pratique*. Un volume de 310 pages (Paris, Arthur Rousseau, 1898).

**B. — Documents officiels,
revues et journaux.**

Le Journal officiel de la République française :

Proposition Godart, 23 mai 1912 : documents parlementaires, Chambre 1912, page 1230. — Loi du 26 avril 1917 : rapport Deloncle, *J. O.* du 7 décembre 1916 (annexe n° 386, pages 565 et suivantes), et *J. O.* du 23 février, du 15 mars et du 28 avril 1917. — Loi du 9 septembre 1919 : à la Chambre, rapport Léon Perrier, *J. O.* du 31 octobre 1918 (annexe n° 4928), et séances de la Chambre (décembre 1918), voir *J. O.*, pages 3248, 3267, 3284, 3331, 3361 et suivantes; au Sénat, rapport Jénouvrier, documents parlementaires, annexe n° 152 (séance du 3 avril 1919), et séances des 5 et 6 juin 1919; retour du projet à la Chambre, *J. O.* du 4 septembre 1919, page 4121. — Proposition Emmanuel Brousse, 20 janvier 1920 : *J. O.* du 8 février 1920, documents parlementaires (page 94), annexe n° 193. — Loi du 29 octobre 1921 : *J. O.* du 12 novembre 1921, *errata*, *J. O.* du 19 novembre, projet de loi n° 862, Chambre des députés, douzième législature; rapport Henri Lorin, nos 1456 et 1629; discussion Chambre des députés, 7 décembre 1920 et suivants. Transmis au Sénat projet de loi 1920, n° 522; rapport Rabier, 1920, n° 627; discussion Sénat, 5 juillet 1921 et suivants. Retour à la Chambre, projet n° 3082, douzième législature, rapport H. Lorin, n° 3186; discussion Chambre des députés, 25 octobre 1921 et suivants. — *J. O.* du 9 février 1923, pages 556, 564, 566, 567, 568 et 570; *J. O.* du 17 février 1923, pages 696 et 703.

ANTONELLI. — *Actions de travail et Sociétés à participation ouvrière*, dans la *Revue économique internationale*, 1911.

GIDE. — *L'Actionnariat ouvrier*, dans la *Revue d'économie politique*, 1910.

MARTIN-SAINT-LÉON. — *Les Actions de travail*, dans la *Réforme sociale* (juillet-août 1921), tome LXXXI, col.), page 527.

PORTE (Marcel). — *La Revue d'économie politique*, mai-juin 1922.

VALLEROUX (Hubert). — *L'Économiste français*, 12 avril 1913.

VILLEY (Edmond). — *La Revue de l'Institut de sociologie Solvay*, septembre 1921.

Bulletin de la participation aux bénéfices, collection de quarante-quatre volumes (1879-1922); principalement les tomes VI, XII, XIII, XXV, XXX, XXXVII, XXXVIII, XXXIX, XL, XLI, XLII, XLIII, XLIV; chaque volume a environ 200 pages. Le bulletin est publié, chez Chaix, par les soins de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices (siège social, 20, rue Bergère).

Le journal *le Temps*, des 13 janvier et 12 mai 1921, des 13 et 18 avril 1923.

C. — Congrès, enquêtes, rapports.

Congrès international de la participation aux bénéfices, tenu, sous la présidence de Charles Robert, au palais du Trocadéro et au Centre populaire de l'esplanade des Invalides, du 16 au 17 juillet 1889. — *Compte rendu in-extenso des séances*, un volume de 336 pages (Paris, Chaix et Guillaumin, 1890).

Congrès international de la participation aux bénéfices, tenu à Paris, sous la présidence de M. Paul Delombre, au palais de l'Économie sociale et des Congrès, du 15 au 18 juillet 1900. — *Compte rendu in-extenso des séances*, un volume de 287 pages (Paris, Chaix, 1901).

Compte rendu du premier Congrès national de la participation aux bénéfices, tenu à Bordeaux, sous la présidence de M. Paul Doumer, 23-24 novembre 1912, un volume (Paris, Chaix).

Enquête de la Commission extra-parlementaire des associations ouvrières, nommée, en 1883, par M. Waldeck-Rousseau, ministre de l'Intérieur. — Deuxième partie, dépositions relatives au système de la participation, un volume, Imprimerie nationale, 1883; troisième partie, contenant notamment le rapport général de M. Barberet, un volume, imprimerie Chaix, 1888.

Enquête du Ministère du travail de Washington (1917) : U. S. Department of Labor-Bureau of Labor Statistics. *Profit-Sharing in the United-States*, by Boris Emmet (Washington, Government Printing Office, 1917).

Enquête du Ministère du travail de Londres (1920) : Report on Profit-Sharing and Labour Copartnership in the United Kingdom (London, printed and published by his Majesty's Stationery Office).

Enquête de la Commission du travail de la Chambre des députés (rapporteur, M. Justin Godart), à la suite de la proposition Emmanuel Brousse (janvier 1920); voir notamment, sur les résultats de cette enquête, les indications données au *Bulletin de la participation*, tome XLII et tome XLIV, p. 43 et suivantes.

CHARLES ROBERT. — *Exposition universelle de 1889. Groupe de l'Économie sociale. Section II. Participation aux bénéfices. Associations coopératives de production. Rapport du Jury international*. Un volume de 152 pages (Paris, Imprimerie nationale, 1891).

DELOMBRE (Paul). — Conférence parlementaire internationale du commerce, Lisbonne (mai 1921) : *Rapport sur la participation aux bénéfices* (brochure, 18, rue Duphot, Paris).

DELOMBRE (André). — *Rapport de la Section française*, Exposition internationale de Milan, 1906 (Chaix 1908).

ENGEL-DOLLFUS (Frédéric). — *Rapport au Comité d'utilité de la Société industrielle de Mulhouse*, 1880.

LEVASSEUR (Émile). — *Le Concours sur la participation aux bénéfices au musée social*, institué par le comte de Chambrun. *Rapport fait au nom du Jury* (Paris, Firmin-Didot et C^{ie}, 1897).

D. — Notices des entreprises citées dans l'ouvrage relatives à leurs institutions de participation.

Vu :

Le Président,
GERMAIN MARTIN.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
APPELL.

Vu :

Le Doyen,
H. BERTHÉLEMY.

